



RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
2024

FINECO



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE



Cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo FinecoBank.

Il documento è introdotto da un “Executive Summary”, in cui vengono illustrate sinteticamente le caratteristiche della nuova “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” e i principali risultati raggiunti nel 2023. Seguono poi due Sezioni: la “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024”, che descrive i principi fondamentali del nostro approccio retributivo per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari, nonché i Sistemi di incentivazione di breve termine per il 2024 e il nuovo Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026; la “Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2023”, che fornisce un’informativa dettagliata sulle prassi retributive adottate nell’esercizio precedente.

Anche per il 2024, vi proponiamo una Politica orientata alla valorizzazione della performance e del merito in applicazione dei criteri di equità, sostenibilità, diversità, inclusione e sviluppo delle competenze strategiche delle persone. Il nostro approccio si basa, infatti, sul concetto di trasparenza, quale elemento in grado di tutelare e rafforzare la nostra reputazione e di creare valore nel lungo periodo, nell’interesse di tutti gli stakeholder. A conferma di questo approccio, all’interno della Politica e della Relazione sui compensi corrisposti, vengono rappresentati in modo chiaro e trasparente la struttura della remunerazione dell’Amministratore Delegato e i criteri con cui gli incentivi sono collegati agli obiettivi economico-finanziari e di responsabilità sociale nel breve e nel medio-lungo termine.

Il 2023 si è chiuso con una crescita robusta del Gruppo FinecoBank, rafforzata da una forte spinta verso gli investimenti e da una maggiore richiesta di consulenza da parte dei clienti, sempre più interessati a interagire con i mercati attraverso la piattaforma di investimento. Un’ulteriore conferma della qualità dell’offerta, dell’efficienza e dell’approccio orientato alla trasparenza. Anche Fineco Asset Management, grazie a un’ampia gamma di nuove strategie di investimento innovative e adeguate al contesto di mercato, ha contribuito alla crescita del Gruppo. Il Dna digitale di Fineco continua a rappresentare una solida base per il conseguimento di importanti obiettivi economico-finanziari e per favorire un’impronta positiva nel più ampio sistema, in linea con il corporate purpose: “supportare i clienti nella gestione responsabile dei loro risparmi al fine di creare i presupposti per una società più equa e prospera”.

Il Gruppo si impegna a favorire il benessere e la soddisfazione dei propri dipendenti, anche attraverso specifiche iniziative di welfare e wellbeing, e a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui sono valorizzate la

diversità e le pari opportunità, con un giusto bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. A dimostrazione dell'impegno sulle tematiche di Diversity e Inclusion, nel 2023 è stata conseguita la Certificazione per la Parità di genere ai sensi della Prassi di riferimento UNI 125:2022.

Inoltre, il nostro modello di governance è volto a garantire un adeguato controllo di tutti i processi remunerativi del Gruppo, integrando il contributo di tutti gli organi competenti e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse. In continuità con l'impostazione seguita nei precedenti esercizi e al fine di operare in maniera efficace, il Comitato Remunerazione ha preso parte a ciascuna fase dei processi remunerativi, verificandone la coerenza con le migliori prassi di mercato e con i principi di trasparenza verso gli investitori e di "pay for performance", principio guida dei sistemi di incentivazione del Gruppo.

Nel corso del 2023, inoltre, il Comitato Remunerazione ha collaborato con il management al fine di definire il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026 in linea con le direttive strategiche di Gruppo e, in generale, con l'evoluzione del contesto in cui Fineco opera, con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento con gli interessi di tutti gli stakeholder.

La Politica in materia di remunerazione per il 2024, predisposta in allineamento alle linee guida di investitori e proxy advisor e al quadro regolamentare di riferimento, conferma la stretta correlazione con il Piano Pluriennale del Gruppo e il Multi-Year Plan ESG per il triennio 2024-2026, con lo scopo di incentivare la crescita del business e la solidità finanziaria e, al contempo, coniugare gli obiettivi economico-finanziari con la sostenibilità sociale e ambientale.

La struttura della Politica Retributiva viene confermata mantenendo i principi cardine e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione, anche in considerazione delle evidenze emerse in fase di engagement degli investitori e dei proxy advisor e dell'ampio consenso ottenuto nel corso dell'Assemblea 2023.

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, desidero ringraziare i Consiglieri Giancarla Branda e Marin Gueorguiev per il significativo contributo alla discussione e alla formulazione di proposte, e per la costante attenzione alla ricerca di soluzioni efficaci ed equilibrate.

A nome dell'intero Comitato Remunerazione, desidero, infine, ringraziare voi Azionisti per la disponibilità al confronto e alla condivisione delle reciproche esigenze e punti di vista, e per il tempo che dedicherete alla lettura della nostra "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" per l'anno 2024, confidando nel vostro positivo apprezzamento.

Cordialmente,
Presidente del Comitato Remunerazione



Executive Summary

IL NOSTRO APPROCCIO ALLA RETRIBUZIONE

I principi previsti nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (anche “Relazione”) costituiscono il riferimento per la definizione dei sistemi retributivi del Gruppo FinecoBank (di seguito anche “Gruppo”, “Gruppo Fineco” o “Gruppo FinecoBank”)¹.

L’approccio del Gruppo Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alla performance, al contesto di mercato, alle strategie di business e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.

I principi riportati nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024, Sezione I, (anche “Politica Retributiva”) riflettono le più recenti evoluzioni normative in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l’obiettivo di definire – nell’interesse di tutti gli stakeholder – sistemi di remunerazione allineati alle previsioni del Multi-Year Plan 2024-2026 del Gruppo. I sistemi incentivanti sono coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli ESG, con le strategie di lungo periodo collegate ai risultati aziendali e con le politiche di prudente gestione del rischio. Il Gruppo FinecoBank, infatti, si impegna a sviluppare una sana ed efficace gestione del rischio, prevedendo meccanismi di correzione dei sistemi stessi al fine di renderli coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un’eccessiva assunzione di rischi. Con riferimento agli obiettivi ESG, l’approccio retributivo è coerente con il Multi-Year Plan ESG 2024-2026 (di seguito anche MYP ESG) del Gruppo attraverso l’integrazione, all’interno dei sistemi incentivanti di breve e lungo termine, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

Nell’ambito della Politica Retributiva, il Gruppo tiene conto anche del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, prevedendo diverse soluzioni per favorire il benessere e la soddisfazione degli stessi. A dimostrazione di tale attenzione, FinecoBank è stata confermata come Top Employer Italia, certificazione assegnata annualmente dall’omonimo Institute alle società che si distinguono per le strategie e le politiche in ambito HR, offrendo ai propri dipendenti le migliori condizioni di lavoro.

Inoltre, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, favorendo pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo anche attraverso il presidio della neutralità rispetto al genere della Politica Retributiva. In tale ambito, il MYP ESG prevede specifici obiettivi inerenti la “gender neutrality” dal punto di vista retributivo e di rappresentatività di genere. A dimostrazione dell’impegno per la valorizzazione e per la tutela della diversità e delle pari opportunità, FinecoBank ha ricevuto nel 2023 la Certificazione per la Parità di genere ai sensi della Prassi di riferimento UNI 125:2022.

Nel corso del 2023, FinecoBank ha proseguito il dialogo con gli investitori internazionali e con i proxy advisor, da cui sono emersi spunti preziosi sull’approccio alla retribuzione e suggerimenti specifici per un’informativa al pubblico efficace, sulla base di standard nazionali e internazionali, dei quali si è tenuto conto per la redazione del presente documento.

¹ Con FinecoBank S.p.A. si intende la legal entity italiana (di seguito anche “FinecoBank” o “Fineco” o la “Banca”)

■ ELEMENTI DEL NOSTRO APPROCCIO RETRIBUTIVO 2024

1. Principi fondamentali

- Governance chiara e trasparente;
- Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato (Benchmark), motivazione e fidelizzazione di tutto il personale;
- Allineamento con la strategia ESG del Gruppo;
- Aderenza ai requisiti normativi e ai principi di buona condotta professionale;
- Pay for sustainable performance.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2

I principi della nostra Politica Retributiva consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, in linea con le prassi di mercato, equità interna e trasparenza evitando prassi inutilmente complesse².

Il modello di governance retributiva mira ad assicurare chiarezza, affidabilità e trasparenza nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato controllo dei processi retributivi del Gruppo e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo.

Vengono presi in considerazione obiettivi legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, allineando le politiche retributive ai principi previsti dal Multi-Year Plan ESG 2024-2026 del Gruppo.

La Relazione è allineata ai vigenti requisiti normativi nazionali e internazionali. Tiene, dunque, in considerazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Testo Unico Bancario (D.lgs. n. 385/1993), il Testo Unico della Finanza (D.lgs. 58/1998), le Direttive Europee come recepite nell'ordinamento italiano (quali ad es. Direttiva Europea 2017/828 Shareholder Rights Directive II, Dir. EU n. 36/2013 CRD come modificata dalla Dir EU 878/2019 CRD V), il Reg. EU 575/2013 CRR e il Regolamento delegato EU n. 923/2021, il Regolamento Emittenti (Consob); la Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 come di volta in volta aggiornata; il Provvedimento 19 marzo 2019 di Banca d'Italia (Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti) etc.

Inoltre, si tengono in considerazione anche gli Orientamenti dell'EBA su sane politiche di remunerazione, gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565), Orientamenti ESMA sugli obblighi di governance dei prodotti ai sensi della MiFID II.

La conformità della Politica retributiva con la normativa di settore e con il Risk Appetite Framework viene garantita attraverso il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo, con particolare riferimento a Compliance, Risk Management³ e Internal Audit.

2. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (Benchmark)

L'attività di benchmarking è volta alla definizione di una struttura retributiva competitiva per una efficace fidelizzazione e motivazione delle risorse, nonché compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli stakeholder. Per le analisi comparative viene definito un peer group di riferimento.

² In tal senso, in linea con gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565), si evitano combinazioni di politiche e prassi diverse, o schemi sfaccettati o a più livelli, che aumentano il rischio che il comportamento dei soggetti rilevanti non sia orientato ad agire nel migliore interesse dei clienti e che i controlli in atto non siano altrettanto efficaci nell'identificare il rischio di pregiudizio per il cliente. Per soggetti rilevanti si rinvia alla definizione di cui al Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 (art. 2, punto 1).

³ La funzione di controllo dei rischi (Risk Management) è rappresentata in FincoBank dalla Direzione Chief Risk Officer. I due termini sono usati come sinonimi all'interno del documento.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.2

Il Comitato Remunerazione, con particolare riferimento alla popolazione appartenente al Personale più rilevante (o anche “Identified Staff”) del Gruppo FinecoBank, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente, individua il gruppo di confronto (peer group), definito considerando un panel di società comparabili con riferimento alle quali vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva (benchmark). Come obiettivo della Politica Retributiva, la componente fissa della remunerazione per gli Identified Staff prende come riferimento la mediana di mercato.

3. Sistema retributivo e strategia di ESG del Gruppo

I sistemi incentivanti sono coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di natura ambientale, sociale e di governance (ESG), in linea con il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo FinecoBank. In tale ambito, il Gruppo si impegna anche a garantire la neutralità di genere della Politica di remunerazione e a favorire il benessere dei dipendenti.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.3

Relativamente ai Sistemi incentivanti di breve termine per i Dipendenti, sono previsti all’interno della scheda obiettivi (di seguito, anche scorecard) dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale e di altri Identified Staff, parametri di sostenibilità declinati nelle macro-categorie “Stakeholder Value” e “Tone from the top”. In particolare, nel Sistema di incentivazione per il 2024, sono stati declinati nuovi obiettivi in linea con i KPI e i target previsti nel MYP ESG 2024-2026.

In aggiunta, anche nel Sistema di incentivazione di breve termine 2024 per i Consulenti Finanziari sono stati previsti obiettivi di sostenibilità.

Inoltre, il nuovo Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026 prevede KPI in ambito sociale, ambientale e di finanza responsabile.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, procede, nell’ambito del riesame periodico della Politica di remunerazione, all’analisi della neutralità delle politiche rispetto al genere e al monitoraggio dell’eventuale divario retributivo di genere (declinato nel c.d. Gender Pay Gap e Gender Equity Pay Gap) e della sua evoluzione nel tempo, secondo la metodologia descritta.

4. Requisiti minimi di possesso azionario

Nell’ambito del principio del “pay for sustainable performance” e ad ulteriore rafforzamento dell’allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti, sono previsti livelli minimi di partecipazione azionaria per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche da raggiungere, di norma, entro 5 anni dalla prima nomina e da mantenere per tutta la durata dell’incarico ricoperto.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.5

I requisiti di possesso azionario per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale sono pari a 200% della remunerazione annua lorda e per i Dirigenti con responsabilità strategiche a 100% della remunerazione annua lorda.

5. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

In linea con le previsioni regolamentari, è applicato un limite al rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa.

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.1

In particolare, per il personale dipendente appartenente alle funzioni di business, non viene modificato il rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1. Inoltre, per il Personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non superi un terzo della remunerazione fissa. Per il responsabile della funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale e i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo; sono pertanto evitati bonus collegati ai risultati economici.

Per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente.

L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

6. Identificazione del Personale più rilevante (o Identified Staff)

Il processo annuale di identificazione del Personale più Rilevante a livello di gruppo viene svolto applicando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e al Regolamento delegato UE n. 923/2021.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.1

Per il 2024, il processo di identificazione del Personale più rilevante, effettuato coinvolgendo le funzioni Compliance e Risk Management, ha condotto all'individuazione di un numero totale di Identified Staff pari a 24 Dipendenti e 11 Consulenti Finanziari.

7. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il "bonus pool" con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.2

In particolare, vengono definite specifiche condizioni di accesso (anche entry conditions), che fungono da meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante e valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità. Solo nel caso in cui vengano raggiunte tutte le condizioni di accesso, il bonus pool viene confermato con possibilità di applicare ulteriori aggiustamenti sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inclusi nel meccanismo di ponderazione definito "CRO dashboard".

Una volta definito il bonus pool, l'attribuzione del bonus individuale ai dipendenti avviene in coerenza con il processo di misurazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza.

za per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance. Il processo di valutazione della performance prevede che a tutti gli Identified Staff vengano assegnati all'inizio dell'anno specifici obiettivi individuali, con un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e fattori non economici o di sostenibilità, considerando anche obiettivi di performance collegati ai rischi, alla compliance e all'aderenza ai valori di Fineco, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per il Gruppo e per tutti gli stakeholders. I bonus individuali per gli Identified Staff, in denaro e azioni, secondo quanto previsto dalla normativa, vengono riconosciuti in più tranches, in un arco pluriennale, in linea con gli interessi a lungo termine degli azionisti. La remunerazione variabile riconosciuta o pagata è soggetta a meccanismi di correzione ex post (rispettivamente malus e claw back) idonei a tener conto dei comportamenti individuali.

8. Piano di incentivazione azionario di Lungo Termine 2024-2026 per i dipendenti

Al fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management del Gruppo Fineco con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti nonché di incentivare, motivare e trattenere selezionate risorse del Gruppo, è stata definito il nuovo Piano azionario di incentivazione a Lungo Termine per il triennio 2024-2026.

Il Piano prevede obiettivi di performance finanziari e di sostenibilità in linea con il MYP 2024-2026 e il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank corrisposto in più tranches in un arco pluriennale.

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.1

In particolare, sono stati individuati i seguenti obiettivi di performance finanziari: ROAC, Net Sales of AUM, Total Net Sales, Cost Income Ratio e Operational Losses on Revenues. Relativamente agli obiettivi di sostenibilità sono stati identificati tre parametri: la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative, il raggiungimento degli obiettivi in ambito Diversity, Equity & Inclusion e l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG con l'introduzione in piattaforma di nuovi fondi ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR).

Inoltre, sono previste condizioni di accesso e di malus legate ad indicatori di profittabilità, capitale e liquidità, nonché la correzione per il rischio coerentemente con il Risk Appetite Framework di Gruppo.

Il pagamento dei bonus individuali in azioni FinecoBank avviene in più tranches, in un arco pluriennale. Ogni pagamento è soggetto a condizioni di malus e claw-back, alla verifica della conformità dei comportamenti e alla continuità lavorativa.

9. Pagamenti di fine rapporto

I pagamenti di fine rapporto tengono in considerazione la performance di lungo periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti, non ricompensano gli insuccessi o gli abusi e non eccedono di massima le 24 mensilità di retribuzione complessiva (incluso il preavviso).

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.2

Con riferimento alla Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto, si applica una formula predefinita per il calcolo delle "severance" mentre viene fissato un limite massimo - comprensivo anche dell'indennità sostitutiva del preavviso - pari a 24 mensilità di retribuzione complessiva, calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di malus e claw-back.

10. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Le disposizioni della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank si applicano anche ai Consulenti Finanziari, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

Seguendo il modello previsto per l'incentivazione dei dipendenti "Identified Staff", anche per il Sistema incentivante 2024 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, il legame tra remunerazione, rischi e profittabilità è garantito collegando direttamente il "bonus pool" con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.3

In particolare, sono previste condizioni di accesso e di malus, definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità e una correzione per il rischio coerentemente con il Risk Appetite Framework.

L'attribuzione degli incentivi avviene tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della performance basata su specifici indicatori di performance.

I bonus individuali, in denaro e azioni, sono corrisposti su un arco pluriennale, in linea con quanto previsto dalla normativa, e ciascun pagamento è soggetto a malus, a claw-back, e alla verifica della conformità dei comportamenti.



FOCUS

Elementi di novità nella Politica Retributiva 2024

Piano di incentivazione azionario di Lungo Termine 2024-2026 per i dipendenti – Sezione I paragrafo 5.1

Al fine di allineare gli interessi del Management del Gruppo Fineco con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti nonché di incentivare, motivare e trattenere selezionate risorse del Gruppo, è stato definito il nuovo Piano azionario di incentivazione a Lungo Termine per il triennio 2024-2026.

Il Piano prevede obiettivi di performance finanziari e di sostenibilità in linea con il MYP 2024-2026 e il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank corrisposto in più tranches in un arco pluriennale.

Parametri di sostenibilità all'interno dei sistemi di incentivazione dei Dipendenti e Consulenti finanziari - Sezione I paragrafo 2.3

Relativamente al Sistema di incentivazione di breve termine 2024 per i Dipendenti, sono stati previsti, all'interno della scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di altri Identified Staff, nuovi obiettivi di sostenibilità declinati nella macrocategoria "Stakeholder Value", in linea con i KPI e i target previsti nel MYP ESG 2024-2026. In particolare, si considerano l'introduzione all'interno della piattaforma di nuovi fondi con un rating ESG Fineco* superiore o uguale a 6 (valutazione media), la *customer satisfaction* e il rinnovo della Registrazione EMAS**.

Inoltre, a partire dal 2024, è valutato nel "Tone from the top", anche il contributo alla promozione di iniziative e comportamenti di sostenibilità all'interno dell'organizzazione.

In aggiunta, nel Sistema di incentivazione per il 2024 dei Consulenti Finanziari, sono stati introdotti specifici obiettivi di sostenibilità attinenti alla percentuale di masse detenute in fondi e sicav ex artt. 8 e 9 SFDR e al reclutamento di consulenti finanziari del genere meno rappresentato.

* Il rating ESG Fineco valuta la sostenibilità ambientale, sociale e di governance di uno strumento finanziario. È calcolato da Fineco attraverso una rielaborazione dei dati di sostenibilità forniti da una primaria società specializzata nel settore.

**Secondo i requisiti del Regolamento EMAS n. 1221/2009/CE.

Infine, il nuovo Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026 per i Dipendenti include nuovi obiettivi di sostenibilità in ambito (i) ambientale, con riferimento alla riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative, (ii) sociale, per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi in ambito Diversity, Equity & Inclusion; e (iii) finanza responsabile attraverso l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG con l'introduzione di nuovi fondi ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR).

Neutralità della Politica Retributiva rispetto al genere - Sezione I paragrafo 2.3.1 e Sezione II paragrafo 3.1.

Nell'ambito dell'impegno del Gruppo a garantire la neutralità di genere della Politica di Remunerazione, sono stati previsti, nel nuovo Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026, specifici obiettivi inerenti al miglioramento del Gender Equity Pay Gap e del Gender Balance in linea con il MYP ESG 2024-2026.

Tali obiettivi sono stati previamente approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della Certificazione per la parità di genere, conseguita da Fineco nel 2023 ai sensi della Prassi di Riferimento UNI:125/2022.

Inoltre, con riferimento all'esercizio 2023, sono stati riportati nella Sezione II del presente documento i dettagli dell'analisi del Gender Equity Pay Gap rilevato complessivamente su tutte le categorie di lavoratori che svolgono il medesimo lavoro o un lavoro di pari valore all'interno dell'organizzazione, il quale si attesta al di sotto del 3% con riferimento alla remunerazione complessiva.

Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale – Sezione I paragrafo 4.2

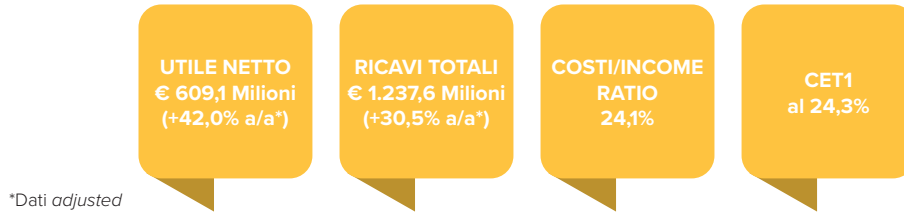
Gli obiettivi 2024 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A., quali indicatori principali della performance per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, comprendono obiettivi legati alla redditività del Gruppo, con particolare attenzione al rischio e alla coerenza con il RAF, e indicatori di sostenibilità.

Nella Scheda Individuale 2024, è stato indicato per ciascun obiettivo finanziario e non finanziario il peso percentuale di incidenza rispetto alla valutazione complessiva della performance.

Con riferimento ai parametri di sostenibilità, tra le novità della scorecard 2024 dell'AD/DG sono stati previsti nuovi obiettivi in allineamento con il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo e target ex-ante misurabili quantitativamente al fine di assicurare una valutazione oggettiva e trasparente.

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ESERCIZIO 2023

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2023 con risultati che dimostrano una crescita robusta, a dimostrazione di un approccio orientato alla trasparenza e al rispetto del cliente.



Risultati che confermano un consolidamento del percorso di sviluppo, rafforzato da una spinta verso gli investimenti e da una maggiore richiesta di consulenza, con i clienti sempre più interessati a interagire con i mercati attraverso la piattaforma di investimento. L'attrattiva dell'offerta e le iniziative messe in atto su tutto il territorio nazionale insieme ai consulenti finanziari, si confermano decisivi per l'acquisizione di nuovi clienti.

Ai risultati ha contribuito anche Fineco Asset Management (di seguito anche FAM), società d'investimento di diritto irlandese interamente partecipata da FinecoBank, grazie all'ampia offerta di nuove strategie di investimento efficienti, innovative e adeguate all'evoluzione dei mercati.

Come richiesto, dalla normativa di riferimento⁴, il par. 6.1 della Sezione II illustra il confronto tra la variazione annuale dei risultati della società e delle altre informazioni previste.

LA NOSTRA INFORMATIVA SULLA RETRIBUZIONE

La Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023, Sezione II, (anche "Relazione Annuale"), redatta ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 del Decreto legislativo n. 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), come aggiornato dal Decreto legislativo n. 49/2019, e ai sensi del Regolamento Emittenti emanato da Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, fornisce la descrizione delle prassi retributive e dei risultati dell'implementazione dei Sistemi incentivanti di FinecoBank, insieme ai dati retributivi, con particolare riferimento al Personale più rilevante.

Nella Sezione II è fornita un'informativa completa sugli importi delle retribuzioni, sui differimenti e sul rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, compresi i dati relativi ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

I dati ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, così come le informazioni sui piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), sono inclusi nel presente documento oltre che nell'Allegato II⁵.

⁴ Regolamento Emittenti (Consob)

⁵ Allegato II: Piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del personale di FinecoBank

■ DATI SULLA REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

In considerazione degli ottimi risultati complessivamente raggiunti dalla società e degli elementi di dettaglio riportati nella Sezione II – paragrafo 3, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, ha valutato positivamente la performance 2023 dell'Amministratore delegato e Direttore Generale, stabilendo di riconoscergli una remunerazione variabile di breve termine pari a € 860.000 in linea con il principio di Pay for Sustainable Performance.

Ai fini dell'applicazione del rapporto di 2:1 tra remunerazione variabile e fissa, si consideri che l'Amministratore Delegato percepisce una remunerazione fissa pari a € 1.000.000 e che nella remunerazione variabile viene computato, in linea con la normativa regolamentare, anche il pro quota annuale di € 1.000.000 relativo alla remunerazione variabile di lungo termine LTI 2021-2023⁶.

A tale riguardo, si evidenzia che, a seguito della conclusione del periodo di performance del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023, è stato verificato positivamente il raggiungimento di tutte le condizioni previste, come più dettagliatamente descritto nel paragrafo 3.1.3 della Sezione II.

Il bonus di € 860.000 legato al sistema incentivante di breve termine maturato per la performance 2023, in denaro e in azioni, è composto da una quota upfront e da una quota differita. Il pagamento del bonus segue lo schema di differimento descritto nella Sezione II p. 3.1, che considera il periodo di indisponibilità delle azioni, così come previsto dalla normativa.



⁶ Cfr. rappresentazione grafica della remunerazione dell'AD/DG. Si precisa che il termine vesting utilizzato nel grafico si riferisce al periodo di performance del Piano LTI 2021-2023

Sezione I

Relazione sulla
politica in materia di
remunerazione 2024



1. INTRODUZIONE	19
2. PRINCIPI	20
2.1 Governance chiara e trasparente	20
2.1.1 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	20
2.1.2 Ruolo del Comitato Remunerazione	20
2.1.3 Ruolo degli altri Comitati endoconsiliari	20
2.1.4 Ruolo delle funzioni aziendali nella definizione della Politica Retributiva	21
2.2 Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (Benchmarking)	23
2.3 Politica di Remunerazione e Strategia ESG del Gruppo	24
2.3.1 Neutralità della Politica di remunerazione rispetto al genere	25
2.3.2 Condizioni di lavoro dei dipendenti	27
2.4 Aderenza ai requisiti normativi e Compliance Drivers	27
2.5 Pay for sustainable performance	32
2.5.1 Definizione degli obiettivi di performance	32
2.5.2 Valutazione della performance	32
2.5.3 Pagamento della remunerazione variabile	32
2.5.4 Requisiti minimi di possesso azionario	35
2.5.5 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali	35
3. STRUTTURA RETRIBUTIVA	37
3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	37
3.2 Personale Dipendente	38
3.3 Consulenti Finanziari	42
3.4 Personale e terzi addetti alla rete di vendita	44
3.5 Componenti non esecutivi degli Organi di Amministrazione e di Controllo	44
4. SISTEMI RETRIBUTIVI 2024	46
4.1 Processo di identificazione del personale più rilevante	46
4.2 Sistema Incentivante 2024 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	47
4.3 Sistema Incentivante 2024 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	57
5. PIANO LTI 2024-2026	62
5.1 Piano azionario di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2024-2026 per il Personale dipendente	62

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024

1. INTRODUZIONE

I valori del Gruppo sono fondati sul concetto di integrità intesa come condizione sostenibile per trasformare il profitto in valore per tutti i nostri stakeholder.

A sostegno degli standard e dei valori di comportamento responsabile, la strategia retributiva rappresenta uno strumento chiave per proteggere e rafforzare la nostra reputazione e per creare valore nel lungo termine per tutti gli stakeholder.

Ci proponiamo, anche attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, di creare un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare risorse altamente qualificate.

Sulla base del nostro modello di governance, la Politica Retributiva stabilisce le linee guida di riferimento per un coerente e comune disegno, implementazione e monitoraggio delle prassi retributive che rafforzano le politiche di una solida gestione del rischio e le strategie di business di lungo periodo.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della Politica Retributiva nonché equità interna e trasparenza, i nostri principi fondamentali sono:

Governance chiara e trasparente, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci e sistemi e regole di governance chiari e rigorosi.



Allineamento alla strategia ESG di Gruppo, orientata a una crescita sostenibile e organica, anche attraverso l'integrazione dei principi di sostenibilità ambientale e sociale nell'ambito delle scelte di business e di gestione dell'operatività.



Pay for sustainable performance, mantenendo la coerenza tra retribuzione e performance e tra compensi e creazione di valore, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.



Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato nazionali ed internazionali, per una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando equità interna e trasparenza; e **motivazione e fidelizzazione di tutto il personale**, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere gli obiettivi aziendali coerentemente con i valori del Gruppo.

Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale, con l'obiettivo di proteggere e rafforzare la reputazione del Gruppo, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse.



■ 2. PRINCIPI

2.1 GOVERNANCE CHIARA E TRASPARENTE

Il nostro modello di governance retributiva mira ad assicurare chiarezza, affidabilità e trasparenza nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato presidio dei processi retributivi del Gruppo e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa nel pieno rispetto di quanto definito dalle Autorità di Vigilanza.

2.1.1 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, in linea con la normativa di riferimento, elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale⁷, la Politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. In particolare, assicura che i sistemi incentivanti siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Inoltre, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazione analizza la neutralità delle politiche rispetto al genere e monitora l'eventuale divario retributivo di genere.

2.1.2 Ruolo del Comitato Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un sistema di "Poteri Delegati" al fine di regolare in modo appropriato i processi decisionali in tutta l'organizzazione.

In particolare, il Comitato Remunerazione⁸ di FinecoBank ha il ruolo di formulare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva del Gruppo, anche avvalendosi del coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (e.g. funzioni Risorse Umane, *Risk Management*, *Compliance*), nonché del supporto di un consulente esterno indipendente, laddove ritenuto opportuno, al fine di rendere coerenti gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.

I principali argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Remunerazione è composto da 3 membri non esecutivi e indipendenti.

2.1.3 Ruolo degli altri Comitati endoconsiliari

Il Comitato Rischi e Parti Correlate supporta il Consiglio di Amministrazione al fine di garantire che la Politica di remunerazione sia coerente con una gestione dei rischi sana ed efficace.

In particolare, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi e Parti Correlate è coinvolto nel processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo e accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il Risk Appetite Framework, tenuto conto in particolare dei rischi, del capitale, della liquidità, in linea con la normativa vigente⁹.

⁷ La Politica retributiva può in ogni caso essere riesaminata in modo tempestivo ed efficiente in occasione di qualsiasi modifica rilevante e significativa delle attività o della struttura aziendale, con particolare riguardo al caso in cui dalla stessa derivi un rischio residuo di pregiudizio per i clienti dell'impresa.

⁸ Per i dettagli sulla composizione e sulle attività del Comitato Remunerazione, si veda l'apposita sezione della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023 (Sez. II p. 2.1)

⁹ cfr. Circ. n. 285 Banca d'Italia e Linee guida EBA "Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE"

Inoltre, il Comitato Rischi e Parti Correlate è coinvolto nella definizione della remunerazione complessiva e nell'assegnazione e relativa valutazione degli obiettivi di performance dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (funzione Compliance, Risk Management, Internal Audit, Antiriciclaggio), formulando con riferimento all'Internal Audit un esplicito parere.

In aggiunta, nell'ambito della Politica Retributiva, viene coinvolto anche il Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale per le tematiche connesse alla strategia di sostenibilità del Gruppo (come ad es. la definizione degli obiettivi di performance ESG).

2.1.4 Ruolo delle funzioni aziendali nella definizione della Politica Retributiva

La Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank, formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali per ambiti di competenza, viene validata dalla funzione Compliance e dalla funzione Risk Management prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione. Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione, viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e successivamente sottoposta ad approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, in linea con le disposizioni normative di riferimento¹⁰.

I principi della Politica Retributiva del Gruppo Fineco sono applicabili a tutta l'organizzazione e riguardano:

- ogni categoria di dipendente del Gruppo. Specifiche disposizioni contenute nella Politica Retributiva si applicano esclusivamente al Personale più Rilevante del Gruppo, individuato secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento.
- coloro che appartengono alla Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank, coerentemente con le specificità retributive che li caratterizzano.

Inoltre, FinecoBank, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella Politica di remunerazione del gruppo, coerentemente con lo specifico settore di attività e il quadro normativo locale¹¹.

Ruolo della funzione Risorse Umane¹²

La funzione Risorse Umane, interfacciandosi con il Comitato Remunerazione, elabora la Politica di Remunerazione, definisce i sistemi di incentivazione e i livelli di remunerazione, curando l'aspetto della neutralità rispetto al genere, con l'obiettivo di motivare e trattenere il personale e contribuire all'allineamento con le strategie di lungo periodo.

Con particolare riferimento ai sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari, la funzione collabora con la Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking e Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete. Inoltre, per quanto concerne i dati finanziari coinvolge il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, mentre per le tematiche ESG integrate all'interno della Politica Retributiva si avvale del supporto della struttura interna "Sostenibilità".

Al fine di garantire la massima trasparenza interna la funzione si occupa di rendere accessibile la Politica di remunerazione in ogni momento a tutto il personale, il quale è informato sulle caratteristiche della propria remunerazione variabile e sul processo di valutazione relativo ai risultati individuali, adeguatamente documentato e trasparente.

¹⁰ Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998

¹¹ La Politica di remunerazione di Fineco Asset Management DAC (FAM) è allineata ai principi della Politica Retributiva di Gruppo e alla normativa di cui alla Circ. n. 285 del 2013 di Banca d'Italia con riferimento alle specifiche disposizioni relative alle SGR. Le funzioni della capogruppo collaborano e si scambiano tutte le informazioni rilevanti con quelle della società controllata.

¹² La funzione Risorse Umane in FinecoBank è svolta dal Chief People Officer Department

Ruolo della funzione Compliance

La funzione Compliance opera in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane, affinché il disegno e la definizione della politica e dei processi retributivi sia in linea con il quadro normativo di riferimento. In tale contesto, la funzione Compliance verifica la coerenza dei Sistemi Incentivanti di FinecoBank *“con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi di conformità insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela”*.

In particolare, la funzione Compliance valuta, per ogni aspetto di sua competenza, la Politica Retributiva e i piani di incentivazione del personale definiti dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti e dalla Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari, eventualmente fornendo input per la predisposizione di sistemi incentivanti conformi al quadro normativo di riferimento. In questo ambito, la funzione Compliance, per il proprio ambito di competenza, è coinvolta, tra l'altro, nel processo di identificazione del Personale più rilevante del Gruppo FinecoBank.

In accordo con la governance di Fineco, le linee guida per la definizione dei sistemi incentivanti per la popolazione Non-Identified Staff di FinecoBank vengono predisposte, in collaborazione con la funzione di Compliance, per i profili di competenza:

- dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti;
- dalla Direzione Rete Commerciale PFA e Private Banking/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari.

Ruolo della funzione Risk Management¹³

La coerenza tra l'assunzione di rischio responsabile e sostenibile e la remunerazione è garantita tramite processi di governance rigorosi basati su decisioni consapevoli e informate da parte degli Organi Sociali. I piani retributivi includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework o “RAF”) di Gruppo.

La funzione Risk Management è coinvolta, per ambito di competenza, nella definizione della Politica Retributiva, dei sistemi incentivanti e dei processi retributivi, nell'individuazione degli obiettivi e nella valutazione della performance individuale, nei meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante ed ex post, di cui valuta la corretta attivazione, nonché nell'identificazione del Personale più rilevante del Gruppo. Tale coinvolgimento contribuisce ad assicurare la coerenza tra meccanismi di remunerazione e incentivazione con il Risk Appetite Framework, in modo che gli incentivi siano coerenti con l'assunzione del rischio individuato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Ruolo della funzione Internal Audit

La funzione Internal Audit verifica almeno annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, a tal fine effettuando controlli sui dati e sui processi. In particolare, tale funzione esprime un giudizio sulle prassi di remunerazione, fornendo raccomandazioni finalizzate al miglioramento del processo relativo all'attività svolta e portando a conoscenza degli organi competenti gli eventuali rilievi effettuati, per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

Le funzioni di controllo coinvolte nella progettazione, nel monitoraggio e/o nella revisione della politica e delle procedure retributive possono in ogni caso avere accesso a tutta la documentazione sulla politica retributiva,

¹³ La funzione di controllo dei rischi (Risk Management) è rappresentata in FinecoBank dalla Direzione CRO. I due termini sono usati come sinonimi all'interno del documento.

sul processo decisionale e sulle procedure che portano alla sua approvazione o modifica, che viene mantenuta in modo chiaro e trasparente, al fine di adempiere in modo corretto e indipendente al proprio ruolo¹⁴.

2.2 MONITORAGGIO CONTINUO DI PRASSI E TENDENZE DI MERCATO (BENCHMARKING)

Con particolare riferimento alla popolazione del Personale Dipendente più rilevante del Gruppo Fineco, le analisi di comparazione retributiva rispetto al gruppo di confronto (c.d. peer group) vengono effettuate in collaborazione con un consulente esterno indipendente che fornisce supporto al Comitato Remunerazione di FinecoBank. Il Peer Group è definito considerando un panel di società composto da intermediari finanziari italiani quotati (inclusi nell'indice FTSE MIB o FTSE MidCap) e comparabili dal punto di vista della regolamentazione applicabile (Banking e/o Asset Management) e in termini di capitalizzazione di mercato, asset totali, e dimensione o modello di business, per assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Le risultanze dell'attività di benchmarking, che vengono messe a disposizione del Comitato Remunerazione a supporto della formulazione di proposte o pareri agli Organi sociali competenti, sono funzionali alla definizione di strutture retributive competitive per una efficace fidelizzazione e motivazione delle risorse chiave, nonché di compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli stakeholder.

Le strutture retributive, definite sulla base delle analisi di benchmark di mercato, sono in ogni caso allineate ai principi generali di conformità e sostenibilità del Gruppo.

Nel dettaglio, per la definizione dei sistemi incentivanti 2024 per il Personale più rilevante, si tengono in considerazione le specifiche analisi di mercato prodotte dal consulente indipendente esterno rispetto al peer group definito dal Comitato Remunerazione.

Il gruppo di confronto retributivo, soggetto a revisione annuale, per il 2024¹⁵ comprende:

- Anima Holding
- Banca Generali
- Banca Mediolanum
- Banca Popolare di Sondrio
- Banco BPM
- BPER
- Credito Emiliano
- Intesa Sanpaolo
- Mediobanca
- Poste Italiane
- UniCredit

Il Comitato Remunerazione monitora costantemente l'evoluzione dei peers con particolare riguardo all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, apportando, in caso di processi di aggregazione o de-listing, gli adeguamenti opportuni in linea con i criteri di comparabilità descritti.

L'analisi di benchmarking con riferimento alla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale evidenzia un posizionamento inferiore rispetto alla mediana di mercato, considerando il peer group di riferimento.

In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale viene effettuato un ulteriore benchmark rispetto ad un panel internazionale di società, composto dai principali Gruppi Bancari europei, di dimensioni e complessità particolarmente significativi, utile a monitorare i trend retributivi in Europa.

¹⁴ Cf. anche ESMA Guidelines on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements

¹⁵ Non ci sono variazioni rispetto al peer group 2023.

2.3 POLITICA DI REMUNERAZIONE E STRATEGIA ESG DEL GRUPPO

Fineco è consapevole che la propria strategia, orientata ad una crescita stabile e organica, debba necessariamente essere accompagnata da una progressiva integrazione dei principi di sostenibilità nell'ambito delle proprie scelte di business e di gestione dell'operatività. Nel corso del 2023, il Gruppo ha aggiornato la propria strategia di sostenibilità, attraverso la definizione degli obiettivi e dei target da perseguire nel triennio 2024-2026. Il MYP ESG 2024-2026 ha lo scopo di coniugare la crescita del business e la solidità finanziaria con la sostenibilità sociale e ambientale, creando valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

Nell'ambito del processo di definizione degli obiettivi del MYP ESG 2024-2026, è stato aggiornato il target intermedio dell'Impegno Net Zero fissato in relazione alla riduzione delle emissioni operative di Scope 1 e 2 (market-based). In particolare, detto target è passato da una riduzione del 35% delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) al 2030, rispetto all'anno 2021 (baseline), ad una riduzione del 55% di tali emissioni al 2026, con la medesima baseline.

Inoltre, al fine di diffondere sempre di più all'interno dell'organizzazione una cultura della diversità e dell'inclusione, sono stati inclusi nel MYP ESG 2024-2026 gli obiettivi definiti nell'ambito della Certificazione per la Parità di genere ai sensi della Legge 162/2021 e della Prassi di Riferimento UNI:125/2022, che ha attestato, a decorrere dal 2023, l'impegno di Fineco nelle tematiche di *gender diversity*.

Nell'ambito della Certificazione, oltre alla Global Policy sulla parità di genere già da tempo adottata in Fineco¹⁶ per tutelare e valorizzare le diversità e garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, è stato definito un Sistema di Gestione per la parità di genere, presidiato da un apposito Comitato Guida, e un Piano per il triennio 2024-2026 con obiettivi misurabili per ognuna delle seguenti aree:

- Cultura, strategia e governance;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro;
- Processi HR e Opportunità di crescita ed inclusione del genere meno rappresentato in azienda;
- Equità Remunerativa per Genere.

In merito all'area "Equità Remunerativa per Genere", ai fini della definizione di un KPI, si è tenuto conto delle evoluzioni normative in materia con specifico riguardo alla Direttiva (UE) 2023/970 c.d. «Pay Transparency» che introduce misure volte a promuovere la parità di retribuzione tra il genere più rappresentato e meno rappresentato per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Come previsto dall'art. 5 del Regolamento UE n. 2019/2088, si illustrano di seguito le modalità con cui la Politica Retributiva di Gruppo è coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Gli obiettivi di sostenibilità previsti all'interno dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine per i Dipendenti sono stati definiti in linea con i KPI e i target previsti nel MYP ESG 2024-2026¹⁷, che tiene conto, altresì, dell'analisi di materialità¹⁸.

Relativamente al Sistema Incentivante di breve termine, la *scorecard* 2024 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale¹⁹ e degli altri Identified Staff prevede, in continuità con l'anno precedente, obiettivi di sostenibilità suddivisi nelle macrocategorie "Stakeholder Value" e "Tone from the top".

All'interno della macrocategoria "Stakeholder Value", si considerano, quali indicatori di *performance*, l'introduzione all'interno della piattaforma di nuovi fondi con un rating ESG Fineco superiore o uguale a 6 (valutazione media), la *customer satisfaction*, e il rinnovo della Registrazione EMAS.

¹⁶ La Global Policy sulla Parità di Genere è disponibile sul sito web di Fineco al seguente link <https://about.finecobank.com/it/sustainability/per-le-persone/>

¹⁷ Per un dettaglio in merito agli obiettivi e ai target del MYP ESG 2024-2026, si veda la Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario 2023. Il MYP ESG 2024-2026 è stato definito a partire dai temi materiali del Gruppo identificati nel 2022 e riconfermati per il 2023.

¹⁸ L'Analisi di Materialità rappresenta il processo cardine per la definizione della strategia di sostenibilità e ha l'obiettivo di selezionare le tematiche economiche, ambientali e sociali da rendicontare. Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

¹⁹ Cfr. p. 4.2 Sezione I per l'illustrazione della scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato.

A proposito del suddetto KPI di natura ambientale, il Gruppo, in linea con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, è attento all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi retributivi al fine di stimolare comportamenti coerenti con la strategia adottata da Fineco in tale ambito.

Con riferimento alla macrocategoria "Tone from the top", si considera a partire dal 2024, oltre alla diffusione all'interno dell'organizzazione della compliance e risk culture e dell'integrità della condotta, anche la promozione di comportamenti e iniziative di sostenibilità.

Per quanto attiene alla remunerazione variabile di lungo termine, il nuovo Piano di incentivazione per il triennio 2024-2026 include tra gli obiettivi di performance i seguenti parametri di sostenibilità:

- miglioramento del Gender Balance e del Gender Equity Pay Gap, oltre all'attuazione di un piano di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla diversità e inclusione e a misure di supporto per la genitorialità;
- la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative;
- l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG con l'introduzione di nuovi fondi ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR).

Infine, con riferimento al sistema di incentivazione per il 2024 dei Consulenti Finanziari, è previsto un incremento del bonus per i beneficiari aventi diritto che detengono, alla scadenza del Piano d'Incentivazione, una percentuale di masse in fondi e sicav ex artt. 8 e 9 SFDR superiore al 60%. In aggiunta, è previsto un ulteriore incremento del bonus maturato per i Manager aventi diritto che, nell'ambito dell'attività di reclutamento, inseriscano una percentuale definita di consulenti finanziari del genere meno rappresentato.

Il Gruppo FinecoBank si impegna a consolidare e uniformare una comune cultura di rischio a tutti i livelli dell'organizzazione. Ciò costituisce un presupposto fondamentale per garantire una redditività sostenibile nel lungo periodo. Tra i rischi che presentano potenziali risvolti ESG assumono particolare rilevanza i rischi operativi e i rischi reputazionali, che potrebbero essere determinati da rischi specifici in ambito sociale, ambientale e relativi alla relazione con i clienti.

2.3.1 Neutralità della Politica di remunerazione rispetto al genere

Il Gruppo FinecoBank si impegna affinché la Politica Retributiva sia neutrale rispetto al genere, contribuendo a perseguire pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo.

Dal punto di vista retributivo, l'obiettivo è quello di assicurare che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. Inoltre, si vuole garantire la tutela della diversità con l'obiettivo finale di creare un ambiente di lavoro con uguali opportunità e privo di discriminazioni²⁰.

Per aumentare la sensibilizzazione e l'attenzione verso l'uguaglianza di genere e la gestione della diversità all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli e per perseguire la neutralità di genere nelle politiche di remunerazione, sono state adottate diverse misure, anche in applicazione delle disposizioni previste dalla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e delle Linee guida EBA:

- Dal punto di vista della governance, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, procede, nell'ambito del riesame periodico della Politica di remunerazione, all'analisi della neutralità delle politiche rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo.
- Viene monitorato il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)²¹, inteso come il rapporto tra la remun-

²⁰ Per maggiori dettagli sulle iniziative intraprese in tema di pari opportunità e lotta alla discriminazione, rimandiamo alla lettura della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2023 del Gruppo FinecoBank.

²¹ Come definito dalla Circ. n. 285 del 2013 (37° aggiornamento)

razione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato e analizzato distinguendo tra membri del Consiglio di Amministrazione, personale più rilevante e restante parte della popolazione aziendale.

- Inoltre, al fine di rilevare eventuali divari retributivi di genere a parità di ruolo, come previsto anche dalla Direttiva europea “Pay Transparency”, viene monitorato il Gender Equity Pay Gap, che permette di effettuare una valutazione secondo il concetto di equal pay for equal work, combinando complessità organizzativa dei ruoli e professionalità omogenee²².
- Al fine di rafforzare il *commitment* sulle tematiche di gender diversity con un focus sulla neutralità remunerativa e la rappresentatività di genere, ed in linea con gli impegni assunti nell’ambito della Certificazione della Parità di genere conseguita nel 2023, il MYP ESG 2024-2026 prevede, tra gli altri, i seguenti obiettivi:
 - 1) Incremento della percentuale del genere meno rappresentato nell’organizzazione in ruoli di responsabilità con un target minimo del 5%;
 - 2) Gender equity pay gap al di sotto del 5% per tutte le categorie omogenee di lavoratori²³.
- In considerazione di quanto sopra, i suddetti obiettivi previsti nel MYP ESG 2024-2026 di Gender Balance e di Gender Equity Pay Gap sono stati inclusi nel nuovo Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026²⁴.
- Dal 2021 gli obiettivi di Gender balance e Gender Pay Gap vengono monitorati tra i rischi operativi della Banca. Inoltre, il Gender Pay Gap viene rendicontato all’interno della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario²⁵ secondo gli standard GRI.



FOCUS

Global Job Model e Gender Equity Pay Gap

Il Global Job Model è il sistema che valuta e descrive tutte le posizioni all’interno dell’organizzazione e si caratterizza per due elementi distintivi:

- i) un Global Job Catalogue che è costituito da 3 Job Area, ovvero dai seguenti livelli di aggregazione: Product & Business, Support e Corporate Center. A loro volta, le Job Area sono distinte in Job Family (a titolo esemplificativo la Job Area Product & Business è costituita, tra le altre, dalle job family “products” e “network”).
- ii) il Global Band che pesa e classifica tutti i ruoli in Bande, partendo dalla posizione di staff a quella di CEO. In tale ambito si valutano, a titolo esemplificativo, il coordinamento di processi, la gestione delle risorse, la responsabilità sulla performance e sui risultati di diverse persone o aree, l’influenza su strategie operative, di business o funzionali ecc.

Ai fini del calcolo del Gender Equity Pay Gap, le categorie omogenee di lavoratori, rispetto alle quali si valuta l’esistenza di divari retributivi di genere non giustificabili sulla base di criteri neutri rispetto al genere (quali ad esempio, l’ambito professionale, le responsabilità, la performance ecc.), vengono individuate considerando il Global Band e le Job Family come definite dal Global Job Model.

Per ciascuna categoria omogenea, viene, quindi, calcolato il rapporto tra la remunerazione delle donne e degli uomini, con riferimento alla remunerazione fissa e alla remunerazione complessiva.

²² A tal fine, si utilizza il Global Job Model: un sistema che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli.

²³ Per Gender Equity Pay Gap si intende il divario retributivo residuale al netto dell’applicazione di criteri di differenziazione retributiva neutri rispetto al genere.

²⁴ Il Management è responsabilizzato con riferimento all’applicazione neutrale rispetto al genere dei sistemi retributivi: dal 2017 al 2023, infatti, il KPI “Y/Y delta on Gender Pay Gap and Gender Balance” è stato incluso all’interno delle schede di valutazione della performance dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché di altri Identified Staff, con riferimento al sistema di incentivazione di breve termine.

²⁵ Documento redatto ai sensi del d.lgs. 254/2016

2.3.2 Condizioni di lavoro dei dipendenti

Le persone rappresentano uno dei fattori chiave del successo di Fineco, che vuole essere per loro “The Place To Be”, ovvero un luogo di lavoro in cui ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale e le proprie aspirazioni, contribuendo al successo e alla sostenibilità del business.

Per tale motivo, Fineco si impegna a garantire il benessere e la soddisfazione dei dipendenti, creando un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile, in cui è assicurato un adeguato bilanciamento tra vita privata e professionale. I dipendenti, infatti, possono usufruire di un articolato sistema di welfare, in continua evoluzione e arricchimento. In particolare, con riferimento alle iniziative di work-life balance, è possibile usufruire di modelli di lavoro flessibili (es. part-time, flessibilità in ingresso, possibilità di riduzione della pausa pranzo etc.), oltre che svolgere l'attività lavorativa in smart working mantenendo il riconoscimento del buono pasto.

A conferma dell'impegno per la promozione della salute dei propri dipendenti, vengono offerti i Piani assicurativi sanitari, con particolari garanzie dedicate alla maternità e con la possibilità di inserire in copertura anche il convivente o i figli del coniuge o convivente, e le Polizze Employee Benefits (vita, invalidità permanente, kasko professionale ed extraprofessionale e infortuni). Inoltre, è possibile aderire al fondo di previdenza complementare negoziale oltre che accedere a condizioni speciali per i prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank.

Diverse sono le iniziative dedicate alle famiglie, quali a titolo esemplificativo, le convenzioni con gli asili nido, i permessi aggiuntivi per l'allattamento, per eventi chiave della vita (es. laurea figli, acquisto prima casa ecc.), per l'assistenza a familiari disabili e i contributi per i figli e i familiari disabili.

FinecoBank, inoltre, è attenta al benessere psico-fisico dei propri dipendenti: a tal fine, oltre al servizio di assistenza psicologica e alla creazione presso le sedi aziendali di nuovi spazi dedicati alla socialità, al wellbeing e allo stile di vita sano, sono stati resi disponibili corsi di fitness nell'Area Wellness di Milano, acquistabili anche tramite conto Welfare.

In aggiunta, Fineco si impegna a sostenere il potere di acquisto dei dipendenti attraverso specifiche iniziative. A titolo esemplificativo, nel 2023 è stato riconosciuto a tutti i dipendenti di FinecoBank²⁶, in aggiunta al Premio di Produttività di circa 2.300 euro²⁷ un contributo welfare straordinario di 650 euro netti, per l'acquisto di beni e servizi. Le iniziative di welfare sopra richiamate, secondo un approccio di *total reward*, influiscono positivamente sull'engagement e sulla retention dei dipendenti, contribuendo a produrre benefici collettivi per tutti gli stakeholder.

Per maggiori informazioni sui benefit si rinvia al paragrafo 3.2.3. I dettagli delle iniziative di welfare intraprese nel 2023 sono contenuti nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2023 del Gruppo FinecoBank.

2.4 ADERENZA AI REQUISITI NORMATIVI E COMPLIANCE DRIVERS

Uno dei principi cardine della Politica Retributiva è la piena aderenza alle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta, con l'obiettivo di promuovere l'adozione di comportamenti ad essi conformi e di proteggere e rafforzare la nostra reputazione, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i nostri clienti.

A dimostrazione dell'importanza che per il Gruppo FinecoBank riveste la piena aderenza alle norme interne ed esterne, si continua a prevedere nella scorecard del personale dipendente Identified Staff uno specifico obiettivo inerente l'integrità della condotta e la diffusione della compliance e risk culture all'interno dell'organizzazione (“Tone from the top”), quale driver di creazione di valore sostenibile.

Nell'ambito del principio di aderenza alle disposizioni normative sono stati definiti specifici requisiti “Compliance drivers” a supporto della definizione della retribuzione e dei sistemi incentivanti per i Dipendenti e per i Consulenti Finanziari.

²⁶ Sono esclusi i dirigenti dal perimetro dei beneficiari del Premio di Produttività.

²⁷ Importo riconosciuto in caso di scelta di accredito del premio a conto welfare.

COMPLIANCE
DRIVERSPERFORMANCE
MANAGEMENT:
OBIETTIVI E
VALUTAZIONE

mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi economici e non economici, in funzione del ruolo (in generale, almeno un obiettivo deve essere di natura non economica);

accompagnare le misurazioni qualitative con un'indicazione ex-ante dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, con la descrizione della performance attesa e l'indicazione della persona incaricata della valutazione;

collegare gli obiettivi quantitativi non economici a un'area per cui il dipendente percepisca un collegamento diretto tra la sua performance e l'andamento degli indicatori di misurazione della stessa;

tra gli obiettivi non economici (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai rischi e alla compliance (es. rischi operativi, rischi climatici e ambientali, applicazione dei principi MiFID, rispetto degli obblighi in materia di trasparenza bancaria, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio);

stabilire e comunicare ex-ante parametri chiari e predefiniti per la valutazione della performance individuale e per la determinazione dell'importo della remunerazione, la ponderazione attribuita a ciascun criterio, le conseguenze del mancato rispetto di tali aspetti, nonché le fasi e la tempistica del processo di valutazione; in particolare, le ponderazioni attribuite ai criteri utilizzati per stabilire la retribuzione non dovrebbero essere tali da rendere insignificanti alcuni dei criteri stessi, in particolare quelli qualitativi, o tali da conferire un'importanza eccessiva ad altri criteri, in particolare a quelli commerciali quantitativi;

assicurare la coerenza degli obiettivi dell'iniziativa incentivante con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva;

evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve;

evitare per le Funzioni Aziendali di Controllo (Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio, Internal Audit), Risorse Umane e Dirigente Preposto obiettivi di natura economica. Gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni devono riflettere principalmente la performance delle stesse, nonché essere indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse;

adottare l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo anche laddove possano verificarsi possibili conflitti di interesse relativi all'attività svolta. In particolare, tale casistica può verificarsi per eventuali funzioni che svolgono attività di controllo in ottemperanza a normative interne o esterne, come per alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali;

laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della performance individuale in tutto o in parte incentrati sulla facoltà decisionale del manager, i parametri entro cui esercitare tale facoltà devono essere predeterminati, chiari e resi noti al manager all'inizio del periodo di valutazione. Detti parametri devono inoltre rispecchiare tutti i requisiti normativi tempo per tempo applicabili (anche in linea con i principi di cui alle disposizioni richiamate nei precedenti punti). Gli esiti delle valutazioni devono essere formalizzati ai fini dell'adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi.

l'intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato;

introdurre nei sistemi di remunerazione meccanismi di penalizzazione, basati sulla valutazione di indicatori di conformità e qualità dei comportamenti/operatività dei Consulenti Finanziari, che può portare, in funzione della gravità, ad interventi di riduzione dell'importo dei premi maturati in base ai piani di incentivazione della rete con l'obiettivo di promuovere ed incentivare il rispetto scrupoloso della normativa e dei processi aziendali.

COMPLIANCE
DRIVERSDEFINIZIONE DEI
SISTEMI
INCENTIVANTI E
TUTELA
DEL MIGLIORE
INTERESSE
DEI CLIENTI

tenere conto, nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione, delle decisioni prese dagli organi decisionali della Banca con riguardo alla gamma di prodotti e servizi offerti e, in particolare, in relazione al mercato di riferimento degli stessi, la cui individuazione è basata sulla compatibilità tra le esigenze rilevate della clientela e la capacità dei prodotti e servizi di andarle a soddisfare*;

definire incentivi volti ad incoraggiare una condotta professionale responsabile, il trattamento equo dei clienti e ad evitare conflitti di interesse nelle relazioni con questi ultimi. Ciò vale anche per la remunerazione e per i criteri quantitativi e qualitativi utilizzati per valutare le prestazioni dei membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'impresa, affinché non si creino conflitti di interesse o incentivi che possano indurre questi ultimi o i soggetti rilevanti dell'impresa a favorire i propri interessi o quelli dell'impresa a potenziale discapito degli interessi dei clienti;

promuovere un approccio orientato al migliore interesse del cliente che ponga al centro le esigenze, la tutela, la fidelizzazione e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;

tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (Consulenti Finanziari), dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, del contenimento dei rischi legali e reputazionali, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili;

costruire incentivi che siano adatti a evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela, tenendo presente la diligenza, la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali, finalizzate a realizzare il miglior interesse del cliente;

promuovere, per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, una prudente gestione del rischio e tenere conto, per il personale preposto alla trattazione dei reclami, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela;

definire per il personale addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento, incentivi che non siano basati solamente su parametri finanziari, ma che tengano conto, in modo appropriato, degli aspetti qualitativi della performance; ciò anche al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela**;

evitare incentivi relativi a un singolo prodotto/strumento finanziario o specifiche categorie di strumenti finanziari come anche singoli prodotti bancari;

assicurare indipendenza tra le funzioni di front office e back office al fine di garantire l'efficacia dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, nonché assicurare adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività di controllo;

per i ruoli della rete commerciale, gli indicatori di misurazione della performance devono essere definiti includendo drivers sulla qualità, rischiosità e sostenibilità dei prodotti venduti, in linea con il profilo di rischio del cliente. Particolare attenzione deve essere prestata alla definizione di indicatori non economici per i ruoli che hanno contatti con la clientela per la vendita di prodotti coperti dalla Direttiva MiFID; per tali ruoli gli incentivi devono essere definiti in modo da evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela;

nel rispetto delle previsioni normative applicabili***, mantenere un adeguato bilanciamento tra retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del business. La quota fissa viene mantenuta sufficientemente elevata, così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di azzerarsi;

* Cf. Orientamenti ESMA sugli obblighi di governance dei prodotti ai sensi della MiFID II

** Si citano ad esempio: gli Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive – MiFID e le specifiche disposizioni della Direttiva MiFID II per la parte relativa alla remunerazione/incentivazione dei relevant subjects.

*** Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV Capitolo 2 Sezione III

COMPLIANCE DRIVERS

DEFINIZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI E TUTELA DEL MIGLIORE INTERESSE DEI CLIENTI

prevedere in caso di offerta contestuale, accanto a un contratto di finanziamento, altri contratti, anche attraverso soggetti terzi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche. Qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti;

adottare e applicare politiche e prassi di remunerazione che tengano conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione al lancio o all'offerta dei prodotti. A questo fine, si assicura che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre, tra gli altri, i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti. Si adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio, prevedendo che le misure organizzative adottate per il lancio di nuovi prodotti o servizi tengano adeguatamente conto delle politiche e pratiche retributive e dei rischi che tali prodotti o servizi possono comportare. In particolare, prima di lanciare un nuovo prodotto, occorre valutare se le caratteristiche retributive legate alla distribuzione di tale prodotto sono conformi alle politiche e alle prassi retributive dell'impresa e quindi non presentano rischi di condotta e di conflitto di interessi.
- c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista):
 - i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi chiaramente predeterminati e comunicati e tali da non rendere insignificanti alcuni criteri, soprattutto quelli qualitativi;
 - ii. non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es. perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
 - iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
 - iv. sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del Testo Unico Bancario (TUB****), delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.
 - v. i criteri utilizzati per valutare gli aumenti di stipendio e le promozioni siano conformi ai requisiti retributivi della MiFID II. Ad esempio, i sistemi di gestione della progressione di carriera non dovrebbero essere utilizzati per reintrodurre criteri commerciali quantitativi da cui può dipendere l'avanzamento di carriera dei soggetti rilevanti e che hanno un impatto sulla loro retribuzione (fissa e/o variabile), se ciò può creare conflitti di interesse che potrebbero incoraggiare i soggetti rilevanti ad agire contro l'interesse dei clienti.

CONFORMITÀ

tenere conto, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, anche di eventuali procedimenti sanzionatori, avviati o in corso di svolgimento, o sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa. Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio;

prevedere clausole di azzeramento dell'incentivo in caso di comportamenti significativamente non adeguati o azioni disciplinari;

indicare chiaramente nelle comunicazioni e nella reportistica di tutti i sistemi incentivanti che la valutazione finale della performance del dipendente tiene conto, secondo la normativa locale, anche di criteri qualitativi quali:

- la conformità alle regole esterne (es. leggi/regolamenti) e interne (es. politiche, procedure, regole) e il rispetto dei valori chiave dell'organizzazione;
- il completamento della formazione obbligatoria;
- l'esistenza di procedure disciplinari attivate o in corso di svolgimento e/o sanzioni disciplinari applicate.

**** D.lgs. 1° settembre 1993, n. 385

Con riferimento ai Consulenti Finanziari (PFA), particolare attenzione viene posta a tutte le iniziative commerciali che coinvolgono la rete.

Tali iniziative possono essere organizzate, a seguito della valutazione e autorizzazione preventiva da parte degli organi competenti della Banca e rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio) e con impatto diretto su budget e correlati sistemi di incentivazione.

Le iniziative possono avere anche la funzione di accelerare il raggiungimento di determinati obiettivi del Sistema incentivante.

Anche per la rete dei Consulenti Finanziari (PFA) devono essere considerati i requisiti di compliance (“compliance drivers”), sopra indicati, ove applicabili.



FOCUS

Funzioni aziendali di controllo

Ad ulteriore presidio del principio di conformità alla normativa interna ed esterna, sono previste specifiche disposizioni applicabili alle funzioni e agli organi che si occupano dell'effettuazione dei controlli:

- Al fine di garantire l'indipendenza delle Funzioni aziendali di Controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Funzione Antiriciclaggio) e minimizzare i potenziali conflitti d'interesse, non vengono previsti e assegnati obiettivi di natura economica o legati a risultati economici delle aree soggette al loro controllo. Gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni riflettono principalmente la performance delle stesse.
- Per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa, in linea con la normativa di riferimento, e che i sistemi di incentivazione siano coerenti con i compiti, le responsabilità assegnate e con il benchmark di mercato.
- Al fine di garantire una remunerazione fissa adeguata a remunerare personale qualificato ed esperto in tali funzioni e assicurare competitività in termini di remunerazione complessiva, gli Identified staff appartenenti alle funzioni aziendali di controllo beneficiano di una specifica indennità legata al ruolo (“Role based allowance”) in funzione del global band title*. Le Role Based Allowance (RBA) sono considerate una componente fissa della remunerazione, in linea con le previsioni regolamentari e le prassi di mercato.
- Dal punto di vista della governance, il Comitato Remunerazione vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole in materia di remunerazione di tutti gli Identified Staff appartenenti alle funzioni aziendali di controllo, formulando proposte al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, è previsto il coinvolgimento del Comitato Rischi e Parti correlate nella valutazione e assegnazione degli obiettivi di performance dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo e con riferimento alla remunerazione complessiva.
- Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo a partire dal 2023, l'obiettivo Tone from the top è stato rafforzato prevedendo un peso dello stesso pari al 20% della scheda obiettivi complessiva in considerazione della specificità del ruolo. In tale ambito, è considerato anche il contributo alla diffusione di comportamenti e iniziative di sostenibilità.

* Secondo il Global Job Model, un sistema avanzato che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli. Il sistema di “Banding” (Global Banding Structure) è uno degli elementi costitutivi del Global Job Model. Le RBA vengono assegnate individualmente al dipendente Identified Staff alla data di nomina nel ruolo di Responsabile di funzione aziendale di controllo con global band title uguale o superiore a Senior Vice President. L'ammontare è predeterminato (sulla base del banding e non su base individuale); tale ammontare (lordo annuale) è pari a 20.000 Euro per SVP, 40.000 Euro per EVP e 60.000 Euro per SEVP.

2.5 PAY FOR SUSTAINABLE PERFORMANCE

Gli obiettivi vengono assegnati in coerenza con le direttrici strategiche, in linea con la declinazione per il 2024 degli obiettivi del Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo. La performance è, inoltre, valutata in termini di profittabilità ponderata per il rischio, tenuto conto di un complesso di presidi che operano ex ante ed ex post. I piani di incentivazione non devono in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework – “RAF”).

2.5.1 Definizione degli obiettivi di performance

- Considerare il cliente e la soddisfazione delle sue esigenze come priorità centrale nei sistemi incentivanti;
- Disegnare sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine che bilancino il raggiungimento di fattori strategici interni con misure esterne di creazione di valore per il mercato;
- Considerare la performance sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
- Valutare la performance individuale basandosi non solamente su criteri finanziari²⁸, ma anche parametrando la su criteri non finanziari che tengano conto delle specificità dei ruoli;
- Mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e obiettivi non economici, considerando anche obiettivi di performance quali ad esempio la gestione del rischio, conformità alle norme interne ed esterne, l'aderenza ai valori del Gruppo, i livelli di soddisfazione e/o fidelizzazione della clientela o altri comportamenti;
- Valutare le iniziative atte a migliorare la performance sostenibile del Gruppo.

2.5.2 Valutazione della performance

- Basare la valutazione della performance sulla profittabilità, sulla solidità finanziaria, e su altre leve di business sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale, all'efficienza e alla correttezza nelle relazioni con la clientela;
- Definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento ai risultati individuali, alla performance complessiva della Banca e del Gruppo FinecoBank, adottando un approccio meritocratico e selettivo, compresa, se del caso, la possibilità di non pagare alcuna remunerazione variabile;
- Adottare e mantenere misure che consentano di identificare efficacemente i casi in cui non si agisca nel miglior interesse del cliente e di adottare misure correttive, nonché assicurare che le valutazioni delle prestazioni collegate agli incentivi siano, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti;
- Valutare ogni sistema, programma e piano di incentivazione evitando il rischio che possa compromettere la reputazione aziendale.

2.5.3 Pagamento della remunerazione variabile

- Differire, ove previsto dalle disposizioni normative, il pagamento dell'incentivo collegato alla performance in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando il riconoscimento dell'eventuale importo differito all'effettiva performance sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento, in modo che la remunerazione variabile tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo FinecoBank.
- Sottoporre la componente variabile a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità nonché a tener conto dei comportamenti individuali in linea con la normativa di

²⁸ Come previsto dall'art 94, comma 1 a) Dir. n. 2013/36/UE. I criteri finanziari includono indicatori di performance riportati nel Bilancio di Esercizio, specificamente riferiti o legati a Conto Economico, Stato Patrimoniale e relative componenti o indicatori derivati.

riferimento²⁹;

- Attivare clausole di claw-back e/o di azzeramento delle quote differite nel caso in cui la corresponsione della remunerazione variabile sia stata effettuata sulla base di presupposti, poi verificatisi erronei³⁰.
- Attivare meccanismi di malus e claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile, al verificarsi di comportamenti individuali in violazione della normativa esterna o di codici interni (cfr. infra “Focus Violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back”);
- Richiedere al Personale più rilevante di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Tale obbligo è declinato anche nei regolamenti di dettaglio dei Sistemi incentivanti. Al fine di assicurare il rispetto di questa previsione, le Funzioni Aziendali di Controllo e la funzione Risorse Umane stabiliscono una procedura di verifica sui conti interni di custodia o amministrazione per il personale più rilevante e richiedono di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati.

²⁹ Cfr. Circ. n. 285 del 2013 Banca d'Italia e Linee guida EBA in applicazione dell'art. 94, paragrafo 1, della Direttiva 2013/36/UE.

³⁰ Disposizione prevista nel Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana con particolare riferimento all'Amministratore Delegato e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica. Le clausole di malus e claw back sono disciplinate nei regolamenti dei singoli piani di incentivazione.



FOCUS

Violazione per non conformità, *Malus individuale* e *Claw-back*

Possono essere attivati meccanismi di malus e claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile.

I meccanismi di malus (ovvero la riduzione/cancellazione della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di malus, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile.

I meccanismi di claw-back (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile), possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, salvo diverse disposizioni normative più restrittive.

I meccanismi di claw-back possono essere attivati per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al momento in cui ciascuna quota (differita o upfront) è divenuta disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia e dei limiti temporali previsti dalla normativa e dalle prassi localmente applicabili.

I meccanismi di malus e claw-back possono essere attivati in caso di accertamento di comportamenti adottati nel periodo di riferimento, che decorre dall'inizio del periodo di performance al momento in cui la quota diviene disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), in cui il lavoratore*:

- abbia adottato comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti; a titolo esemplificativo, rilevano eventuali carenze o violazioni delle disposizioni normative in tema di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela ai sensi, tra l'altro, della normativa MIFID II, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.
- abbia adottato ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari a livello di Banca o di Gruppo FinecoBank;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o per il Gruppo FinecoBank, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori o procedure sanzionatorie, in corso di avvio o avviate e comunque non ancora definite, da parte delle Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave posti in essere nel periodo di riferimento;
- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 del TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Nell'anno 2018 è stato istituito il Comitato Violazioni per non conformità**, composto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dal Responsabile della Funzione Risorse Umane e dal Responsabile della Funzione Compliance***. Con riferimento agli Identified Staff di FinecoBank, il Comitato ha la funzione di valutare potenziali impatti sulla remunerazione variabile a seguito dell'accertamento di eventuali comportamenti anomali o violazioni per non conformità accertate, eventualmente comportanti sanzioni, o procedure sanzionatorie o irrogazione di sanzioni, in corso di avvio o avviate e comunque non ancora definite a carico dei soggetti interessati o della Banca, a seguito di segnalazione da parte di strutture della Banca o dell'Internal Audit ovvero delle Autorità di Vigilanza.

In particolare, i meccanismi di correzione ex post possono essere applicati ai soggetti che sono direttamente responsabili di una violazione di non conformità, valutando, inoltre, l'opportunità di applicarli anche ai soggetti rilevanti le cui responsabilità comprendono le aree in cui gli eventi rilevanti si sono verificati****.

Sulla base delle analisi svolte ed in relazione alla gravità della violazione, nel suo ruolo di organo consultivo, il Comitato propone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, previo esame del Comitato Remunerazione – sulla base della governance stabilita – le conseguenti misure da adottare con riferimento alla remunerazione variabile degli Identified Staff (riduzione/cancellazione – malus, ovvero restituzione – claw-back).

* Dipendenti e collaboratori, compresi i consulenti finanziari

** Per i Consulenti Finanziari Identified Staff le funzioni del Comitato Violazioni per non conformità sono assolte dall'apposito Comitato Disciplinare

*** Il Responsabile della Funzione Internal Audit è invitato permanente del Comitato, senza diritto di voto.

**** Guidelines ESMA on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements

2.5.4 Requisiti minimi di possesso azionario

Nell'ambito del principio del "pay for sustainable performance", vengono definiti livelli minimi di partecipazione azionaria per i vertici aziendali, al fine di allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti. Come parte integrante dell'approccio alla retribuzione complessiva, vengono offerti incentivi basati su strumenti finanziari che forniscono opportunità per il possesso azionario, nel pieno rispetto della normativa tempo per tempo in vigore.

Ad ulteriore rafforzamento dell'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, a decorrere dal 1° gennaio 2023, ha approvato nuovi requisiti minimi di possesso azionario, in aumento rispetto a quelli precedenti³¹, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche di volta in volta nominati, come di seguito rappresentato.

POPOLAZIONE	POSSESSO AZIONARIO MULTIPLO RAL	POSSESSO AZIONARIO % SU RAL
Amministratore Delegato e Direttore Generale	2 x	200%
Dirigenti con responsabilità strategiche	1 x	100%

I livelli descritti in tabella devono essere raggiunti, di norma, entro 5 anni dall'assunzione della carica, dall'ingresso nel ruolo, ovvero dal 1° gennaio 2023 per i soggetti che già ricoprono i ruoli suindicati, e devono essere mantenuti per tutta la durata dell'incarico ricoperto.

I livelli minimi in parola devono essere raggiunti mediante un approccio lineare pro-rata, che prevede dei pro-rata minimi annui di possesso azionario.

I dirigenti coinvolti sono, inoltre, tenuti a evitare di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. "hedging").

Qualsiasi violazione dei requisiti sul possesso azionario, nonché qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste da regolamenti, norme e procedure tempo per tempo in vigore.

2.5.5 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del D.lgs. n. 58/1998 (TUF), come modificato dal D.lgs. n. 49/2019, in presenza di circostanze eccezionali FinecoBank può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali si intendono esclusivamente quelle situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. A titolo esemplificativo e non esaustivo, per circostanze eccezionali si intendono circostanze straordinarie e imprevedibili come il caso di risoluzione, post-risoluzione, cambi di controllo, impatti negativi sulle azioni derivanti da scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni ecc.

Il processo è di seguito sintetizzato.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazione e sentito il Comitato Rischi e Parti Correlate, coerentemente, laddove applicabile, con la Global Policy per la gestione delle operazioni con soggetti in potenziale conflitto di interesse del Gruppo FinecoBank, limitatamente ad alcuni elementi di politica retributiva riportati al paragrafo 3.2 e 3.3 della Sezione I del presente documento, nello specifico il sistema di remun-

³¹ I requisiti di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono passati da 100% a 200% della remunerazione annua lorda e per i Dirigenti con responsabilità strategiche da 50% a 100% della remunerazione annua lorda.

nerazione variabile di breve e di lungo termine, può derogare temporaneamente la politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate. Le informazioni concernenti l'applicazione di eventuali deroghe (in particolare, gli elementi a cui si è derogato, la descrizione delle circostanze eccezionali che hanno reso necessaria la deroga, il processo seguito per l'applicazione della deroga stessa e le remunerazioni corrisposte in virtù di tale deroga) saranno descritte nella Relazione sui compensi corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti dell'anno successivo all'applicazione della deroga.

■ 3. STRUTTURA RETRIBUTIVA

3.1 RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E REMUNERAZIONE FISSA

I livelli retributivi e il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione complessiva per gli Identified Staff sono gestiti e monitorati sulla base della normativa di riferimento e in linea con la performance di Gruppo nel corso del tempo.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili³², non viene modificato – per il personale dipendente appartenente alle funzioni di business – l’adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1³³.

Per la restante parte del personale dipendente viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1³⁴, fatta eccezione per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit e Antiriciclaggio), per cui la remunerazione variabile non può superare un terzo della remunerazione fissa. Per il responsabile della funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale.

Ai Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente.

L’adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

RAPPORTO MASSIMO REMUNERAZIONE VARIABILE/FISSA		
Dipendenti	Funzioni di <i>business</i>	2:1
	<i>Identified Staff</i> Funzioni aziendali di Controllo	1:3
	Altri Dipendenti	1:1
	Resp. Risorse Umane e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Fix>Var rispetto alla remunerazione complessiva
PFA Identified Staff	2:1	

Con riferimento all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, si applica il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa pari al 2:1.

Ai fini dell’applicazione di tale rapporto, considerando una remunerazione fissa attuale pari a € 1.000.000, la remunerazione variabile massima è composta da:

- remunerazione variabile di lungo termine, in cui si computa il pro-quota annuale del Piano LTI 2024-2026 pari a € 1.000.000;
- remunerazione variabile di breve termine connessa alla performance 2024 fino ad un massimo di € 1.000.000.

³² Cfr. Circolare Banca d’Italia n. 285 del 2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III. In linea con le previsioni regolamentari, la Politica di remunerazione di Fineco Asset Management DAC (FAM) è allineata alla disciplina di settore. In particolare, per i dipendenti di FAM che non sono identificati come personale più rilevante a livello di Gruppo la normativa di settore non prevede un limite massimo predefinito alla remunerazione variabile.

³³ Limite massimo approvato dall’Assemblea degli Azionisti di Fineco del 5 giugno 2014. Non essendo cambiati i presupposti della richiesta approvata nel 2014, non si procede ad una ulteriore approvazione del suddetto rapporto massimo.

³⁴ La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione risorse umane.

3.2 PERSONALE DIPENDENTE

Le Società del Gruppo Fineco si impegnano, nell'ambito della Politica Retributiva, a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da età, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica, stato civile e qualsiasi altra caratteristica personale o professionale.

L'approccio alla retribuzione complessiva prevede un adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili, monetarie e non monetarie, ciascuna ideata per incidere in maniera specifica sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti.

In linea con la normativa applicabile, si evitano elementi di incentivazione variabili tali da indurre il personale a comportamenti non allineati alla performance sostenibile e al profilo di rischio di Gruppo.

Come obiettivo della Politica Retributiva, la componente fissa della remunerazione per il Personale più rilevante ha come riferimento la mediana di mercato, con un posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la performance specifica, il potenziale e la strategia di gestione del personale.

Relativamente al Personale più rilevante, nell'ambito della governance definita secondo le disposizioni normative e regolamentari, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, stabilisce la struttura retributiva delle posizioni di vertice, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente i criteri e le caratteristiche dei piani di incentivazione per gli Identified Staff, assicurando un adeguato equilibrio delle componenti variabili della retribuzione all'interno della struttura retributiva complessiva.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
3.2.1. RETRIBUZIONE FISSA		
<p>La remunerazione fissa è la parte della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.</p>	<p>La retribuzione fissa è definita in considerazione dello specifico business di riferimento, delle competenze e delle capacità di ciascuno.</p> <p>Il peso della componente fissa sulla remunerazione complessiva è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, in modo da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.</p>	<p>La composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili è definita in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti.</p> <p>Con particolare riferimento al Personale più rilevante del Gruppo, il Comitato Remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ i criteri per effettuare analisi di <i>benchmarking</i> di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e composizione della retribuzione, compresa la definizione di uno specifico <i>peer group</i>; ■ il posizionamento retributivo, in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento al fine di effettuare revisioni retributive individuali.
3.2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE		
<p>Include ogni pagamento che dipende dalla performance e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso), e più in generale ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.</p>	<p>La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e performance nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un'adeguata flessibilità nel riconoscimento dei bonus legati alla performance è indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile. ■ Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance collegati al piano pluriennale, a obiettivi di business e/o legati ai ruoli dei singoli e parametri di sostenibilità. ■ Un incentivo legato alla performance, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave alla motivazione e all'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di dipendenti. ■ Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della performance, si attengono ai principi della presente Politica evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine e privilegiando parametri volti a garantire una performance sostenibile nel medio e lungo termine.
<p>Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale (Short Term Incentives, o STI)</p>	<p>Vengono definiti per attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche in pieno allineamento con le normative nazionali e internazionali e con le migliori prassi di mercato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ In linea con il <i>bonus pool</i>, il pagamento degli incentivi si basa sulla misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo. ■ L'incentivo è direttamente collegato alla performance, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento ai valori d'integrità di Gruppo. ■ Il <i>Performance Management</i> rappresenta il processo annuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione degli stessi, che garantisce in modo equo e trasparente la coerenza tra bonus e prestazioni individuali per tutta l'organizzazione. ■ Dove previsto dalla normativa, il pagamento è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. I piani incentivanti, per il Personale più rilevante, sono definiti in allineamento con gli interessi degli azionisti e la profittabilità complessiva nel lungo termine e sono costituiti da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. ■ Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero la conformità dei comportamenti alle disposizioni di legge e/o dei regolamenti, alle regole di compliance e ai valori di integrità legati all'adempimento degli obblighi del Dipendente. Inoltre, è verificata l'assenza di sanzioni disciplinari e/o procedimenti sanzionatori in corso di avvio o avviati e comunque non ancora definiti, il completamento della formazione obbligatoria e la condizione di occupazione continuativa nel corso del periodo di riferimento.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Piani di Incentivazione a Lungo Termine (Long Term Incentive o LTI)	<i>I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare il legame tra remunerazione variabile e risultati aziendali di lungo termine e ad allineare ulteriormente gli interessi del Management a quelli degli azionisti.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Per il triennio di <i>performance</i> 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione un Piano di Incentivazione a Lungo termine in azioni FinecoBank per selezionati Dipendenti, considerati "figure chiave". ■ Il piano fissa obiettivi finanziari e di sostenibilità, coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo del Gruppo Fineco stabiliti nel Multi-Year Plan 2024-2026. ■ Il Piano prevede condizioni di accesso e di malus e condizioni di Claw-back e una specifica correzione per il rischio. ■ Il Piano prevede il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank, in un arco pluriennale.
3.2.3. BENEFIT		
I benefit integrano i sistemi nazionali di previdenza, assistenza sanitaria e forniscono supporto al <i>work-life balance</i>, a garanzia del benessere dei dipendenti e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.	<i>Vengono definiti per garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di <i>total compensation</i>, rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coerentemente con il modello di <i>governance</i> del Gruppo FinecoBank e con il sistema di Global Job Model, i benefit sono riconosciuti generalmente sulla base di criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti. ■ Possono essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita. ■ FinecoBank è da sempre attenta al benessere psicofisico dei propri dipendenti, in tale ambito, diverse sono le misure adottate per garantire un efficace bilanciamento tra vita lavorativa e privata, con particolare attenzione alla tutela della genitorialità. ■ Inoltre, i dipendenti possono usufruire di benefit migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza, di assistenza sanitaria e di supporto al <i>work-life balance</i>.
Polizze assicurative	<i>Nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, i dipendenti possono beneficiare di un articolato piano di coperture assicurative che integrano le prestazioni offerte dal Sistema Sanitario nazionale.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ In particolare, tutti i dipendenti possono beneficiare di un articolato Piano sanitario, anche per i familiari fiscalmente a carico, che permette di usufruire di diverse prestazioni sanitarie (es. Interventi Chirurgici, cure e diagnostica di alta specializzazione, cure odontoiatriche, trattamenti fisioterapici e legati alla maternità ecc.) in regime convenzionato senza anticipo dei costi o a rimborso. ■ Inoltre, sono disponibili per tutti i dipendenti le coperture Employee Benefit, che coprono il rischio di infortunio professionale ed extra professionale, invalidità permanente da malattia, invalidità totale e decesso. In aggiunta, opera la Kasko Professionale, che copre i danni subiti da autovetture private condotte dal dipendente durante gli spostamenti e i viaggi per ragioni di servizio, ed è offerta ad un prezzo convenzionato la polizza Kasko Extra-Professionale.
Previdenza integrativa	<i>La previdenza complementare è una forma di supporto per i dipendenti, che integra la previdenza di base obbligatoria.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ I piani pensionistici complementari operanti sono offerti da fondi pensione esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. In particolare, i fondi pensione a cui aderisce la maggior parte della popolazione sono negoziali. ■ I dipendenti possono distribuire la contribuzione in base alla propria propensione al rischio, scegliendo tra linee di investimento caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Per i dipendenti che scelgono di aderire al Fondo Pensione di riferimento per FinecoBank, salvo alcune eccezioni, l'Azienda riconosce un contributo calcolato sulla retribuzione utile al calcolo del TFR, se il dipendente sceglie di versare il contributo a proprio carico.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Auto aziendali e Mobility management	<i>Sistema di gestione della mobilità</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Per i dipendenti che, nell'ambito della propria attività, compiono spostamenti sul territorio per motivi di servizio e per altri profili professionali, è prevista l'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo. La scelta dei modelli disponibili è in linea con gli obiettivi previsti dal MYP ESG, prevedendo solo auto ibride e/o elettriche, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare. ■ Tutti i dipendenti possono usufruire delle iniziative previste dal Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro volte ad agevolare l'utilizzo di soluzioni di mobilità sostenibile.
3.2.4. PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO		
<p>L'ultimo aggiornamento della Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" – c.d. "Severance") è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del 10 aprile 2019, e recepisce le previsioni regolamentari contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, e in particolare quanto stabilito in merito agli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto. Ad eccezione del preavviso previsto per legge e del Trattamento di Fine Rapporto, tali importi costituiscono retribuzione variabile e vanno quindi computati nel calcolo del limite della remunerazione variabile per il personale più rilevante, con l'esclusione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dei corrispettivi per i patti di non concorrenza che non superino una annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto; - degli importi per la composizione di un contenzioso attuale o potenziale relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, se calcolati sulla base di una formula predefinita nella Politica. <p>È stata prevista dunque una formula predefinita per il calcolo delle severance che, se utilizzata, consente di non computarle nel limite massimo previsto per la remunerazione variabile.</p> <p>Si fa rimando alla suddetta Politica per quanto riguarda criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto.</p> <p>In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto, si tiene in considerazione la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione.</p> <p>In base alla <i>Politica dei pagamenti di fine rapporto</i> viene fissato per i pagamenti di fine rapporto un limite massimo – comprensivo anche dell'indennità sostitutiva del preavviso – pari a 24 mensilità di retribuzione complessiva (in ogni caso, l'importo dei pagamenti aggiuntivi rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso non supera le 18 mensilità di retribuzione complessiva), calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>. In ogni caso i pagamenti di fine rapporto, che sono modulati tenendo conto anche della durata del rapporto di lavoro, non eccedono gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi.</p> <p>Di norma non vengono concessi benefici pensionistici discrezionali e comunque gli stessi, quando anche venissero eventualmente previsti nell'ambito delle prassi locali e/o, eccezionalmente, di accordi individuali, sarebbero corrisposti con modalità coerenti con le relative specifiche disposizioni di legge e regolamentari.</p> <p>I contratti individuali non devono contenere clausole che prevedano il pagamento di indennità o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano quindi le normali previsioni di legge.</p> <p>I pagamenti come sopra determinati sono dunque sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verranno riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempra ampie rinunce da parte del beneficiario, relative al rapporto di lavoro intercorso e alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa. Tali accordi sono, inoltre, definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.</p>		
3.2.5 ULTERIORI ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE		
<p>Possono essere previsti ulteriori elementi della remunerazione, di seguito descritti, che seguono un iter decisionale specifico attraverso il coinvolgimento delle funzioni preposte e, ove previsto, dagli organi aziendali.</p> <p>I bonus d'ingresso e i retention bonus, considerati remunerazione variabile, sono limitati esclusivamente a situazioni eccezionali legate, a seconda dei casi, all'assunzione, all'esigenza di attrarre dal mercato le migliori competenze, al lancio di progetti speciali, all'elevato rischio di dimissioni da parte di dipendenti o di ruoli considerati strategici, in linea con le prassi di mercato.</p> <p>In particolare, i bonus legati all'assunzione di nuovo personale non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altra società del gruppo bancario, e concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile del primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.</p> <p>I retention bonus, in linea con la normativa di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, possono essere riconosciuti al personale in ragione della permanenza in servizio per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento e corrisposti non prima del termine di detto periodo di retention o del verificarsi dell'evento.</p> <p>Con riferimento al personale più rilevante, non è prassi comune del Gruppo corrispondere tali forme retributive.</p> <p>Gli ulteriori elementi della remunerazione sono riconosciuti in conformità alle disposizioni normative vigenti e definiti nell'ambito dei processi di <i>governance</i> di FinecoBank S.p.A. e del Gruppo FinecoBank. Qualora ricompresi nella remunerazione variabile, sono soggetti alle regole a questa applicabili (ad esempio incidenza sul rapporto retribuzione variabile/retribuzione fissa e differimento di parte della remunerazione variabile), oltre ad essere soggetti a condizioni di <i>malus</i> e ad azioni di restituzione (<i>claw-back</i>), per quanto legalmente applicabili.</p> <p>Tali componenti assumono rilevanza quali misure di retention nell'ambito del Resolution Plan adottato dal Gruppo in linea con quanto previsto dalle Operational Guidance for Operational Continuity in Resolution del Single Resolution Board.</p>		

3.3 CONSULENTI FINANZIARI

I Consulenti Finanziari sono legati alla Società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente Finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti finanziari, dei servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e previdenziali nonché degli altri prodotti indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l’assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il Consulente Finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono esclusivamente tra il cliente e la Banca.

La Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank è composta da:

- Area Manager
- Group Manager
- Consulenti Finanziari

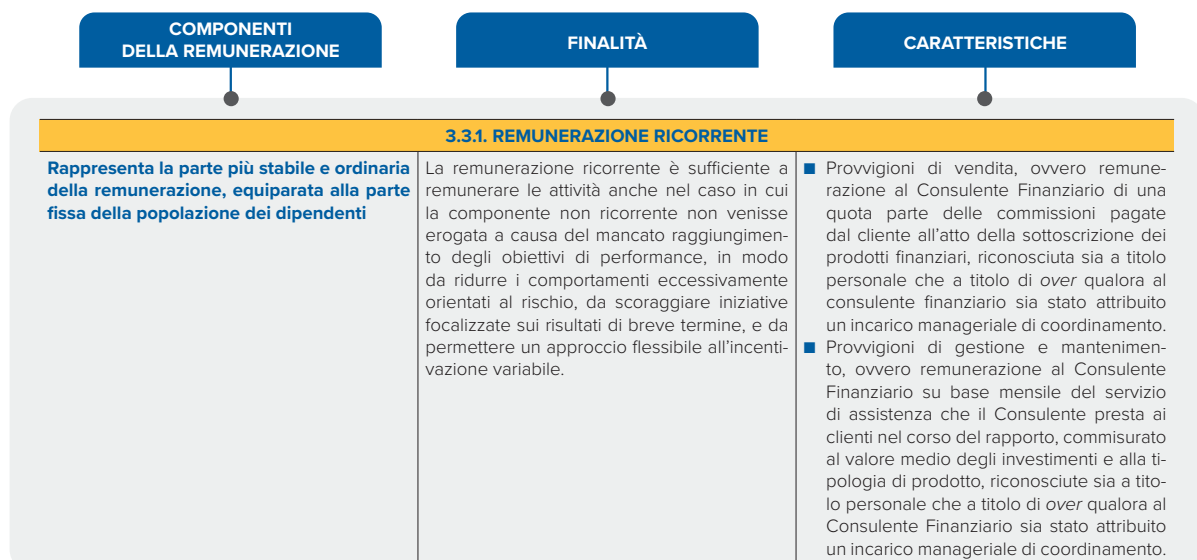
I Group Manager e gli Area Manager sono Consulenti Finanziari con incarico accessorio di coordinamento di altri Consulenti Finanziari.

In particolare, gli Area Manager suddivisi per aree geografiche di competenza, sono responsabili del coordinamento dei Consulenti Finanziari loro affidati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Commerciale e si avvalgono - ai fini dell’attività di coordinamento - del supporto dei Group Manager.

La Direzione Commerciale si avvale, per il supporto alla rete, di strutture interne alla Banca, con compiti di presidio e controllo delle attività sul territorio e di supporto all’attività commerciale.

Come evidenziato in premessa, le disposizioni della presente Politica Retributiva si applicano anche ai soggetti appartenenti alla Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

In questo ambito, si sottolinea che la remunerazione dei Consulenti Finanziari, in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, è solitamente variabile nella sua interezza. La normativa³⁵, al fine di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale dipendente, fondate sulla compresenza di una parte fissa e una variabile, per i Consulenti Finanziari ha stabilito una equiparazione tra la componente “non ricorrente” e la remunerazione variabile e tra la componente “ricorrente” e la remunerazione fissa.



³⁵ Circ. n. 285 del 2013 Banca d’Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
3.3.2. REMUNERAZIONE NON RICORRENTE		
<p>Rappresenta la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati <i>benchmark</i> sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) ed è equiparata alla remunerazione variabile dei dipendenti. In particolare, sono previsti sistemi incentivanti legati alla performance di breve termine collegati al raggiungimento di determinati obiettivi.</p>	<p>Mirano a motivare, fidelizzare ed incentivare i Consulenti finanziari e i Manager della Rete garantendo un pieno allineamento con la normativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Il pagamento degli incentivi si basa sul bonus pool che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo. ■ L'incentivo è direttamente collegato alla performance, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti. ■ Per i Consulenti appartenenti al Personale più rilevante viene definito un Sistema Incentivante ("Sistema Incentivante PFA"), il cui pagamento, come previsto dalla normativa, è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno del piano è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. ■ Per tutti i Consulenti non Identified Staff vengono definiti specifici sistemi incentivanti, come ad esempio i "Piani di Incentivazione per i Consulenti Finanziari, gli Area Manager e i Group Manager" e particolari iniziative con finalità di fidelizzazione, come l'"Additional Future Program". Tale Piano in particolare è dedicato a selezionati Consulenti e Manager della Rete non Identified Staff e prevede l'accantonamento di premi annuali (a determinate condizioni di performance, e ferma restando la permanenza del rapporto di agenzia e la condizione di conformità dei comportamenti individuali) in specifiche polizze assicurative, il cui riscatto è previsto al raggiungimento dell'età pensionabile. ■ Tutti i sistemi prevedono meccanismi di correzione ex ante ("entry conditions") ed ex post (malus, sulle quote eventualmente differite) e clausole di claw-back. ■ Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, rispetto a cui è condizionata qualsiasi erogazione del Bonus e che può condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento del Bonus in ciascun anno di valutazione. In particolare, è effettuata una valutazione di conformità in merito al rispetto delle normative interne ed esterne, delle procedure, delle regole di Compliance e dei valori di integrità di FinecoBank e l'assenza di azioni disciplinari. Ai fini dell'erogazione del bonus vengono considerati, altresì, i rilievi delle Autorità di Vigilanza esterne e gli esiti delle verifiche della Direzione Internal Audit. Inoltre, ad ulteriore presidio di conformità, è previsto un sistema di "Scoring", che introduce un correttivo rivincente dalla valutazione di indicatori di conformità e qualità dell'operatività, inerenti specifiche aree quali formazione obbligatoria e normativa interna, Trasparenza, Antiriciclaggio, MiFID e Interventi Disciplinari. Tale sistema si applica nel corso del periodo di incentivazione e può portare ad una revisione dell'importo del premio maturato.

3.4 PERSONALE E TERZI ADDETTI ALLA RETE DI VENDITA

Le vigenti “Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” emanate dalla Banca d’Italia, individuano due categorie di soggetti (soggetti rilevanti e intermediari del credito)³⁶ alle cui remunerazioni si applicano ulteriori principi rispetto a quelli di cui al paragrafo 2 della Sezione I – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024.

In particolare, per tali soggetti è prevista una remunerazione variabile:

- i. coerente con gli obiettivi e i valori del Gruppo;
- ii. ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con i clienti di FinecoBank, tutela e fidelizzazione di questi ultimi e contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- iii. che tiene conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- iv. che non si basa esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituisce un incentivo a perseguire gli interessi propri o di FinecoBank a danno dei clienti o a collocare prodotti inadeguati rispetto alle esigenze dei clienti stessi;
- v. ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione della clientela) e non si basa solo sul raggiungimento di obiettivi connessi alla vendita dei prodotti;
- vi. che non costituisce un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti perché particolarmente vantaggiosi per FinecoBank o per gli stessi soggetti rilevanti e intermediari del credito, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l’altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch’esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- vii. adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa;
- viii. soggetta ai meccanismi di riduzione/cancellazione/restituzione (cfr. Focus su violazione per non conformità, malus individuale e claw-back).

Il numero complessivo dei soggetti rilevanti al 31 dicembre 2023 ammonta 2.962, tra i quali 210 in posizione manageriale; tali soggetti, consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, sono abilitati anche all’attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di contratti di credito³⁷.

Per quanto riguarda, invece, il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le remunerazioni assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell’intermediario. Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le remunerazioni tengono conto, tra l’altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

3.5 COMPONENTI NON ESECUTIVI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

Per i consiglieri non esecutivi e per i componenti dell’organo con funzione di controllo, in linea con la normativa di riferimento, non sono previsti meccanismi di incentivazione. La remunerazione di tali soggetti è rappresentata dalla sola componente fissa, determinata sulla base dell’importanza del ruolo, di eventuali incarichi aggiuntivi

³⁶ Soggetti rilevanti: personale che offre prodotti ai clienti, nonché coloro che rispondono ad essi; Intermediari del credito: l’agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell’esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.

³⁷ Ai sensi dell’art. 31 c.2 del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, “L’attività di consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede è svolta esclusivamente nell’interesse di un solo soggetto. Il consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede promuove e colloca i servizi d’investimento e/o i servizi accessori presso clienti o potenziali clienti, riceve e trasmette le istruzioni o gli ordini dei clienti riguardanti servizi d’investimento o prodotti finanziari, promuove e colloca prodotti finanziari, presta consulenza in materia di investimenti ai clienti o potenziali clienti rispetto a detti prodotti o servizi finanziari. Il consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede può promuovere e collocare contratti relativi alla concessione di finanziamenti o alla prestazione di servizi di pagamento per conto del soggetto nell’interesse del quale esercita l’attività di offerta fuori sede.” La Banca ha stipulato un accordo di collaborazione per la promozione ed il collocamento di prodotti bancari e assicurativi per la distribuzione di mutui ipotecari.

e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate e non è legata ai risultati economici. Come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, l'ammontare della remunerazione del Presidente non supera l'ammontare di quella fissa percepita dall'Amministratore Delegato.



■ 4. SISTEMI RETRIBUTIVI 2024

4.1 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il processo di valutazione finalizzato ad individuare le categorie di personale la cui attività professionale ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo viene svolto annualmente sia con riferimento ai dipendenti che ai Consulenti Finanziari.

Ai fini dell'identificazione del Personale più rilevante 2024, a livello di Banca e di Gruppo Fineco, si applicano le disposizioni di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013 e al Regolamento Delegato EU 923/2021³⁸. In particolare, anche per garantire uno standard di approccio uniforme a livello di Gruppo, è previsto un processo di valutazione in cui vengono analizzati i criteri quantitativi e qualitativi previsti dalle disposizioni normative suindicate, secondo le definizioni e le chiavi interpretative in esse contenute.

Tali criteri vengono applicati tenendo conto del ruolo, del potere decisionale, delle effettive responsabilità dei membri del personale dipendente e dei Consulenti Finanziari e, in aggiunta, dei livelli di remunerazione totale. Declinando i criteri qualitativi, sono comunque inclusi nel novero degli Identified Staff tutti i dipendenti con Global band title uguale o superiore a banda 5 (Senior Vice President)³⁹.

Ai fini dell'applicazione dei criteri quantitativi basati sulla remunerazione dei membri del personale, è stata considerata la remunerazione fissa e variabile riconosciuta nell'esercizio finanziario precedente secondo un criterio per cassa⁴⁰.

La valutazione è effettuata coinvolgendo le funzioni di Compliance e Risk Management di FinecoBank, con il supporto del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione, e viene sottoposta all'esame della funzione Internal Audit. Gli esiti del processo di valutazione vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e previo coinvolgimento del Comitato Rischi e Parti Correlate. Il processo di valutazione si è concluso con l'individuazione per l'anno 2024 di un numero totale di 24⁴¹ dipendenti e 11 Consulenti Finanziari⁴².

Per quanto riguarda il personale dipendente, sono state individuate per il 2024 le seguenti categorie di dipendenti quale Personale più rilevante: Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dirigenti con responsabilità strategiche, posizioni con responsabilità manageriale sulle Funzioni aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio e Internal Audit) e altre posizioni che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo⁴³.

Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, si applica un criterio qualitativo "aggiuntivo" nell'individuazione del Personale più rilevante, basato sul rischio di business (rappresentato dal rischio di riduzione di redditività per la Banca conseguente all'uscita di Consulenti dalla Rete e alla connessa perdita di clienti e masse), unica tipologia di rischio attribuibile all'operato dei PFA stante l'assenza di deleghe loro assegnate per l'assunzione di qualsiasi altra tipologia di rischio.

In particolare, sono state individuate per il 2024 le seguenti categorie di Personale più rilevante tra i Consulenti Finanziari⁴⁴:

- i singoli Consulenti Finanziari con una remunerazione complessiva maggiore o uguale ad Euro 750.000;
- con riferimento ai PFA che ricoprono un ruolo manageriale, sono stati individuati i Manager che coordinano

³⁸ Cfr. anche art. 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE

³⁹ Secondo quanto definito nel Global Job Model

⁴⁰ Alcuni elementi della remunerazione sono stati considerati secondo un criterio per competenza.

⁴¹ L'assessment include anche i 10 membri non esecutivi del CdA la cui identificazione è richiesta da normativa ma non ha impatti in termini di remunerazione.

⁴² Rispetto ai 24 dipendenti e 11 Consulenti Finanziari identificati nell'Esercizio 2023.

⁴³ È incluso nel novero degli Identified Staff di Gruppo anche l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC.

⁴⁴ Tali criteri valgono anche ai fini dell'identificazione dei "Soggetti Rilevanti" ai sensi degli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565).

Consulenti Finanziari con un patrimonio complessivo maggiore o uguale al 5% del patrimonio totale riferibile alla Rete.

4.2 SISTEMA INCENTIVANTE 2024 PER IL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In continuità con il 2023, il Sistema Incentivante 2024 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 gennaio 2024, è allineato al quadro normativo di riferimento ed alle prassi di mercato. L'ammontare massimo di remunerazione variabile attribuibile è definito nell'ambito del "bonus pool" e il legame tra profitabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione, in linea con il bonus pool stabilito sulla base della performance della società, di un incentivo variabile che viene definito sulla base della valutazione della prestazione individuale e del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente variabile e fissa stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- l'individuazione di condizioni di accesso (anche entry conditions), che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità, il cui raggiungimento consente di definire il bonus pool utilizzabile. Nel caso in cui le condizioni di accesso non fossero raggiunte, verrebbe azzerato il bonus pool relativo alla performance 2024, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi;
- la definizione di un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni⁴⁵, da pagare in un arco temporale fino a massimo 6 anni;
- il riconoscimento di una parte della remunerazione variabile in azioni ordinarie gratuite FinecoBank per cui, in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili, è previsto un periodo di indisponibilità di un anno al termine del quale vengono assegnate le azioni (sia per il pagamento "immediato" che per il pagamento "differito").

⁴⁵ Nel rispetto della normativa di settore, l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC - Identified Staff del Gruppo – è destinatario del Sistema Incentivante di FAM, per la cui esecuzione è previsto l'utilizzo di strumenti in linea con la vigente normativa UCITS

Il bonus pool è un processo che prevede le seguenti fasi:



Budget

Il processo di definizione del bonus pool inizia con la definizione del "funding rate" durante la fase del Budget. Il funding rate corrisponde ad una percentuale definita del Net Operating Profit (considerato al netto delle Provisions for Risk and Charges, corrispondente al Profit Before Tax) e tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di business e il valore del pool dell'anno precedente. Il bonus pool viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank.

Accantonamenti

Durante l'anno di performance, vengono effettuati gli accantonamenti del bonus pool in base ai risultati actual.

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

- Vengono verificate le condizioni di accesso (Entry Conditions) definite a livello di Gruppo;
- Il bonus pool è ponderato per il rischio al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework.

Le condizioni di accesso sono definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità. Le condizioni di accesso per il 2024 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti - sono rappresentate nella tabella seguente.

CONDIZIONI DI ACCESSO
Net Operating Profit adjusted >0
Net Profit >0
CET1 Ratio >10,7%*
Liquidity Coverage Ratio >150%*
Net Stable Funding Ratio >125%*

* Corrispondente ad una soglia intermedia tra la Risk Tolerance e la Risk Capacity definite nel RAF 2024

- Net Operating Profit adjusted è il Net Operating Profit dichiarato nel bilancio ad esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.
- Net Profit è l'Utile Netto dichiarato nel bilancio che può essere rettificato (adjusted) qualora fosse necessaria l'esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.
- Common Equity Tier 1 Ratio: rapporto tra il Capitale primario di classe 1 e le attività ponderate per il rischio.
- Liquidity Coverage Ratio: rapporto tra lo stock di attività liquide di elevata qualità ed il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto specificato dalle Autorità di Vigilanza.
- Net Stable Funding Ratio: rapporto tra l'ammontare disponibile di provvista stabile (Passivi ponderati) e l'ammontare obbligatorio di provvista stabile (Attivi ponderati).

Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul Bonus Pool seguono le logiche di seguito rappresentate



A APERTO 100%

- Nel caso in cui ognuna delle condizioni di accesso sia soddisfatta (**opzione "A"**), il bonus pool può essere confermato o modificato sulla base della valutazione dei fattori di rischio, come di seguito descritto.



B ZERO FACTOR

- Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**opzione "B"**), vengono attivate le clausole di malus, innescando l'applicazione dello Zero Factor agli Identified Staff* mentre per il resto della popolazione è applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di definire una porzione del bonus pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato

* Per gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni di controllo, Risorse Umane e Dirigente Preposto le implicazioni sul bonus annuale dell'applicazione dello Zero Factor vengono valutate in modo specifico dal Consiglio di Amministrazione, considerando la loro indipendenza rispetto ai risultati economici delle aree soggette al loro controllo

Nel caso in cui ognuna della Condizioni di Accesso sia soddisfatta (opzione “A”), possono essere applicati ulteriori aggiustamenti del bonus pool sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. “CRO dashboard” secondo la metodologia definita. La CRO dashboard (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo) include indicatori estrapolati dal Risk Appetite Framework misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity). Di seguito, un’esemplificazione grafica del contenuto della dashboard:

ESEMPIO

DIMENSIONE	2024			
	KPIs	Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	--%	--%	--%
	MREL-LRE (%)	--%	--%	--%
Liquidity	LCR (%)		--%	--%
	NSFR (%)		--%	--%
Risk & Return	ROAC (%) normativo	--%	--%	--%
Credit	Expected Loss stock (%)	--%	--%	--%
	Coverage on Impaired (%)	--%	--%	--%
Interest Rate Risk on Banking Book	EV Sensitivity (%)		--%	--%
Operational Risk	Operational Risk Losses / Revenues	--%	--%	--%

L’effetto “moltiplicatore” derivante dalla valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella dashboard si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte. La valutazione della Dashboard, effettuata dal CRO di FinecoBank e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, avviene secondo una metodologia definita dalla funzione Risk Management ed approvata dal Consiglio di Amministrazione stesso.

I range di correzione del bonus pool derivante dall’assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema incentivante 2023, come rappresentato di seguito.



La possibilità di riconoscere un’ulteriore crescita nel bonus pool (valutazione positiva “+” o “++”) può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio. Come per il Sistema 2023, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un’ulteriore correzione sino a +20%, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d’Italia, la valutazione dei parametri di performance sostenibile e l’allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può non tenere conto, per la determinazione del bonus, di “voci straordinarie” del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (ad esempio goodwill impairment, contributi straordinari ai sistemi di garanzia, etc.).

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare il sistema di incentivazione.

Misurazione complessiva della performance e attribuzione del bonus individuale

Il Sistema Incentivante 2024 di FinecoBank è supportato da un processo di misurazione annuale della performance che garantisce un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance, nonché chiarezza negli obiettivi e coerenza con la strategia aziendale. Il processo di gestione della performance prevede, infatti, che all'inizio dell'anno vengano assegnati a tutti gli Identified Staff degli obiettivi individuali, il cui raggiungimento viene valutato ai fini dell'attribuzione del bonus individuale.

In tal modo, la remunerazione variabile di breve termine viene determinata sulla base di parametri di performance predefiniti, chiari e misurabili, attraverso una valutazione fondata su driver oggettivi.

L'assegnazione degli obiettivi agli Identified Staff avviene attraverso la Scheda Individuale (di seguito anche *scorecard*), che si caratterizza per un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e/o legati ai ruoli dei singoli e fattori non economici o di sostenibilità, considerando anche obiettivi di performance collegati ai rischi e alla compliance e all'aderenza ai valori di Gruppo, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholders.

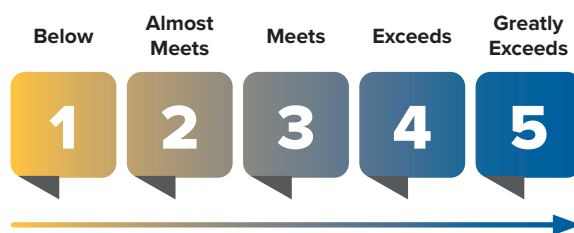
In particolare, la Scheda Individuale 2024 per il personale più rilevante prevede un minimo di 4 ed un massimo di 6 obiettivi che riflettono la strategia della Banca e del Gruppo FinecoBank, di cui 4-6 obiettivi collegati al piano pluriennale, a obiettivi di business e/o legati ai ruoli dei singoli, con un'incidenza complessiva dell'80% sulla valutazione, e fino a 2 obiettivi relativi a parametri di sostenibilità, intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, con un peso totale del 20%.

Sono esclusi obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni aziendali di Controllo, per la Funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse ed essere indipendenti dai risultati delle aree controllate.

La definizione degli obiettivi per il Personale più Rilevante è effettuata tenendo conto sia dei fattori strategici e degli obiettivi di business che della specificità dei singoli ruoli. Inoltre, tutto il Personale più Rilevante condivide i medesimi obiettivi di sostenibilità dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ad esclusione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Ai fini della valutazione della performance, per ciascun obiettivo quantitativo viene definito il target di riferimento e il grado di raggiungimento dello stesso secondo range di valutazione predefiniti. Gli obiettivi qualitativi vengono valutati sulla base di parametri oggettivi determinati ex-ante.

Ciascun obiettivo quantitativo e qualitativo viene valutato secondo una scala crescente a 5 valori a cui è associato un giudizio descrittivo (da "Below Expectations" a "Greatly Exceeds Expectations").



La performance complessiva può, quindi, essere valutata da "Below" a "Greatly Exceeds" sulla base della media dei valori assegnati a ciascun obiettivo ponderata per il relativo peso, tenendo, altresì, in considerazione ulteriori fattori esterni di contesto e/o di mercato.

In linea con il principio del «pay for performance», la suddetta valutazione individuale della performance è funzionale alla determinazione dei bonus individuali, nei limiti del Bonus Pool allocato per l'esercizio, del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Ai fini dell'attribuzione individuale dei bonus, il Sistema Incentivante 2024 prevede la verifica dei compor-

tamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti dei singoli alle regole e alle normative interne ed esterne, l'assenza di azioni disciplinari e il completamento della formazione obbligatoria.



Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, valuta gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per altri Identified Staff, determinando l'ammontare del bonus per l'esercizio di riferimento.

SCHEDA INDIVIDUALE 2024 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Gli obiettivi 2024 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A., quali indicatori principali della performance per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, comprendono obiettivi legati alla redditività del Gruppo, con particolare attenzione al rischio e alla coerenza con il RAF, e indicatori di sostenibilità.

Ad ulteriore rafforzamento del principio di trasparenza dei processi decisionali relativi alla remunerazione, nella Scheda Individuale 2024, è stato indicato per ciascun obiettivo finanziario e non finanziario il peso percentuale di incidenza rispetto alla valutazione complessiva della performance. I KPI economico/finanziari e i parametri di sostenibilità hanno un peso percentuale complessivo rispettivamente dell'80% e del 20%.

Con riferimento ai parametri di sostenibilità, tra le novità della scorecard 2024 dell'AD/DG si segnala l'introduzione di nuovi obiettivi in allineamento con il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo con la previsione di target misurabili quantitativamente al fine di assicurare una valutazione oggettiva e trasparente.

	PESO	#	OBIETTIVO	TARGET	CATEGORIA
 FINANCIAL 80%	30%	1	ROE	vs. budget	Value Creation
	15%	2	AUM net sales	vs. budget	
	15%	3	Total Net Sales	vs. budget	
	10%	4	OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations.	Cost Efficiency
	10%	5	Operational Losses on Revenues	vs. target=1,85%*	Risk-Based
 SUSTAINABILITY 20%	15%	6	Stakeholder Value	assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> At least 50% of new funds with a Fineco ESG rating ≥ 6 entered in the platform in 2024 on total new funds entered (ISIN) Customer satisfaction ≥ 90 points EMAS Registration Renewal, which includes the achievement of the Environmental Program goals 	Sustainability
	5%	7	Tone from the top on conduct and sustainability and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, sustainable behaviours, customer protection and trustworthiness by enhancing risk & control culture The overall status of audit, compliance and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions 	

* 2024 RAF tolerance

La disclosure dei target/budget di ogni obiettivo avverrà ex-post con la Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024. Si tratta, infatti, di informazioni price sensitive legate alle strategie del Gruppo.



FOCUS

Obiettivi di sostenibilità

Coerentemente con il principio dell'allineamento della Politica Retributiva alla strategia ESG di Gruppo, anche per il sistema incentivante di breve termine del 2024 sono previsti obiettivi di sostenibilità all'interno della scorecard dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

In particolare, gli obiettivi legati alla sostenibilità sono suddivisi nelle macrocategorie "Stakeholder Value" e "Tone from the top", con un peso rispettivamente del 15% e del 5% sul totale della Scheda Individuale dell'AD/DG.

All'interno della macrocategoria "Stakeholder Value", in linea con il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo Fineco sono previsti i seguenti obiettivi:

- ampliamento dell'offerta di prodotti ESG attraverso l'introduzione di almeno il 50% di nuovi fondi che abbiano un rating ESG Fineco ≥ 6 sul totale dei nuovi fondi entrati in piattaforma. Il rating ESG Fineco valuta la sostenibilità ambientale, sociale e di governance di uno strumento finanziario ed è calcolato da Fineco attraverso una rielaborazione dei dati di sostenibilità forniti da una primaria società specializzata nel settore.

Il rating ESG Fineco, di cui viene data *disclosure* anche nella Dichiarazione consolidata di Carattere Non Finanziario, a cui si rimanda per maggiori dettagli, assume valore da 1 a 10, dove 1 esprime un alto rischio di sostenibilità e 10 esprime un basso rischio di sostenibilità.

- Raggiungimento di un punteggio pari o superiore a 90 punti per la Customer satisfaction, calcolata da una società terza sulla base di un algoritmo proprietario che combina indicatori di soddisfazione e di *preference*, al fine di misurare la forza della relazione con i clienti.
- Rinnovo della Registrazione EMAS, che certifica il Sistema di Gestione Ambientale di FinecoBank, implementato su tutto il perimetro italiano secondo i requisiti del Regolamento EMAS n. 1221/2009/CE. Tale obiettivo comprende anche il raggiungimento dei KPI previsti nel Programma ambientale di miglioramento, che riguarda diversi ambiti, tra cui, a titolo esemplificativo, l'efficientamento energetico, la riduzione delle emissioni legate alla mobilità del personale, i consumi di risorse ecc.

Inoltre, al fine di rafforzare la cultura del rischio e della compliance e promuovere comportamenti sostenibili, quali elementi fondamentali per Fineco, è prevista la macrocategoria "Tone from the top", in cui si considerano:

- tutte le iniziative volte a promuovere l'integrità del personale, comportamenti e iniziative di sostenibilità, la tutela dei clienti e l'affidabilità attraverso il rafforzamento della cultura del rischio e del controllo.
- lo stato complessivo degli audit, dei rilievi di compliance e delle Autorità Esterne considerando la tipologia, la gravità e il tempestivo completamento delle relative azioni correttive.

Pagamento del bonus

Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 gennaio 2024, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff è differenziata in 3 gruppi, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Il pagamento degli incentivi è effettuato attraverso tranches immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank – in un arco temporale fino a massimo 6 anni:

- nel 2025 sarà corrisposta in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche") e sarà attribuita la prima quota azionaria, dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale alle norme di compliance e ai principi di condotta e comportamento⁴⁶;
- il restante ammontare dell'incentivo complessivo sarà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank nel periodo:
 - 2026-2030 per l'AD/DG, e per gli altri ruoli previsti dalla normativa⁴⁷ con remunerazione variabile particolarmente elevata (superiore a € 435.000)⁴⁸
 - 2026-2030 per i ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile non particolarmente elevata (inferiore o uguale a € 435.000)
 - 2026-2029 per l'altro personale più rilevante con remunerazione variabile non particolarmente elevata
- la struttura di pagamento definita prevede, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità delle azioni sia immediate ("upfront") che differite pari ad un anno;
- I sistemi di pagamento, in particolare, si articolano su due orizzonti temporali (5 e 6 anni complessivi) differenziati sulla base della popolazione di riferimento e dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile percepita nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:
- Per AD/DG e altri ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile complessiva particolarmente elevata nell'anno di performance (> 435.000 €) trova applicazione uno schema di differimento, coerente con quello per il 2023, di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 60% della remunerazione variabile di breve termine.

		2025	2026	2027	2028	2029	2030	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni	20%		12%	12%	12%		56%
PAGAMENTO	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni		20%		12%	12%	12%	56%

Immediato **Differito**

⁴⁶ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità), ed in generale, secondo quanto previsto dal paragrafo "Focus su violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back".

⁴⁷ Vedasi la definizione nella Circolare n. 285 "Consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo".

⁴⁸ Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). La soglia include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine e risulta inferiore a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Come previsto dalla normativa (Circolare 285/2013), tale soglia è stata definita per il triennio 2022-2024.

- Per gli altri ruoli previsti dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato ($\leq 435.000\text{€}$) trova applicazione uno schema di differimento di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 50% della remunerazione variabile di breve termine.

		2025	2026	2027	2028	2029	2030	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni	25%		10%	10%	10%		55%
PAGAMENTO	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni		25%		10%	10%	10%	55%

Immediato Differito

- Infine, per l'altro personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% della remunerazione variabile di breve termine.

		2025	2026	2027	2028	2029	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni	30%	10%	10%			50%
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

Immediato Differito

Ogni singola tranche è soggetta all'applicazione dello Zero Factor relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento⁴⁹:

- tutte le tranche sono soggette all'applicazione della clausola di claw back;
- come previsto dalla normativa di riferimento⁵⁰, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione variabile annua pari o inferiore a 50.000 € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2025 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2024;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema incentivante 2024 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,12%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o "severance". L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,5%;
- i beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

⁴⁹ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (e.g. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali)

⁵⁰ Circolare n. 285 del 2013 Banca d'Italia (cfr. 37° aggiornamento del 2021)

A livello locale, le società appartenenti al gruppo possono effettuare delle calibrazioni in merito alla durata degli schemi di differimento e/o l'utilizzo di strumenti finanziari in linea con le prassi di mercato e il quadro normativo locale.

Ad eccezione dei casi di decesso e di qualifica di "good leaver", la partecipazione del Dipendente al Sistema di incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema di incentivazione sarà cancellato) al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- i. Il dipendente comunicò la cessazione o cessò il proprio rapporto di lavoro per qualsiasi motivo; o
- ii. Il dipendente riceveva la comunicazione della cessazione del proprio rapporto di lavoro.

Un'ipotesi di "good leaver" si manifesta esclusivamente nel caso in cui il dipendente cessò, durante il periodo di validità del Sistema di incentivazione, di essere dipendente della Società o di altra società del Gruppo Fineco, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda...).

Resta salvo il diritto del Beneficiario a ricevere i differimenti già attribuiti ma soggetti a periodi di indisponibilità.

4.3 SISTEMA INCENTIVANTE 2024 PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Ferme restando le differenze in merito alla tipologia di remunerazione e alla modalità di generazione della stessa anche per i Consulenti Finanziari Identified Staff di FinecoBank, specularmente ai Dipendenti, è previsto un Sistema incentivante che tiene conto dei requisiti normativi nazionali e internazionali, e che collega direttamente i bonus con i risultati del Gruppo, garantendo una stretta connessione tra profittabilità, rischio e remunerazione.

In particolare, il Sistema incentivante 2024 per i Consulenti Finanziari Identified Staff – come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 gennaio 2024 - prevede:

- L'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del bonus pool stabilito e della valutazione della prestazione individuale, in coerenza con il rapporto tra componente ricorrente e non ricorrente stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- L'individuazione di entry conditions, che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità, il cui raggiungimento consente di definire il bonus pool utilizzabile. Nel caso in cui le condizioni di accesso non fossero raggiunte, verrebbe azzerato il bonus pool relativo alla performance 2024, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.
- Definizione di un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;
- La definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati, cioè, al momento della valutazione della performance) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni, da pagare in un arco temporale fino a massimo di 5 anni;
- La distribuzione di pagamenti in azioni ordinarie gratuite FinecoBank⁵¹ in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle stesse. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione delle azioni al termine del periodo di indisponibilità di un anno sia per il pagamento "immediato" che "differito".

⁵¹ A differenza di quanto avviene per il Sistema incentivante dei Dipendenti, le azioni FinecoBank utilizzate ai fini del pagamento degli incentivi ai Consulenti Finanziari, non sono frutto di un aumento di capitale gratuito ma vengono acquistate direttamente sul mercato azionario, secondo quanto previsto dall'art. 2357 del Codice Civile

In analogia a quanto descritto in precedenza per i dipendenti, anche per i consulenti finanziari il processo di definizione del bonus pool prevede le seguenti fasi:



Fase di budget

Il processo di definizione del bonus pool inizia con la definizione del "funding rate" durante la fase del Budget. Il funding rate corrisponde ad una percentuale definita del Net Operating Profit (considerato al netto delle Provisions for Risk and Charges, corrispondente al Profit Before Tax) e tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di business e il valore del pool dell'anno precedente. Il bonus pool viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A.

Fase di accantonamento

Durante l'anno di performance, gli accantonamenti del bonus pool sono fatti in base ai risultati actual.

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

- Vengono verificate le condizioni di accesso (Entry Conditions) definite a livello di Gruppo;
- Il bonus pool è ponderato per il rischio al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo.

Le condizioni di accesso sono definite sulla base degli indicatori di performance in termini di capitale, liquidità e profittabilità. Le condizioni di accesso⁵² per il 2024 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti - sono rappresentate nella tabella seguente.

CONDIZIONI DI ACCESSO
Net Operating Profit adjusted >0
Net Profit >0
CET1 Ratio >10,7%*
Liquidity Coverage Ratio >150%*
Net Stable Funding Ratio >125%*
* Corrisponde ad una soglia intermedia tra la Risk Tolerance e la Risk Capacity definite nel RAF 2024

⁵² Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 4.2

Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul bonus pool seguono le logiche come di seguito rappresentato:



A APERTO 100%

- Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (**opzione "A"**), il bonus pool può essere confermato o modificato sulla base della valutazione dei fattori di rischio, come di seguito descritto.



B ZERO FACTOR

- Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**opzione "B"**), vengono attivate le clausole di malus, innescando l'applicazione dello Zero factor agli Identified Staff; mentre per il resto della popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di definire una porzione del pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato

Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (opzione "A"), possono essere applicati ulteriori aggiustamenti del bonus pool sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO dashboard", secondo la metodologia definita.

La CRO dashboard (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo) include indicatori estrapolati dal Risk Appetite Framework misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity).

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della dashboard, effettuata dal CRO di FincoBank S.p.A. e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte.

La valutazione della dashboard avviene secondo una metodologia definita dalla funzione Risk Management analogamente a quanto avviene per il Sistema Incentivante dei dipendenti.

I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema incentivante 2023, come rappresentato di seguito:



La possibilità di riconoscere un'ulteriore crescita nel bonus pool (valutazione positiva "+" o "++") può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio. Come per il Sistema 2023, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione dei parametri di performance sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione non tiene conto, per la determinazione del bonus, di "voci straordinarie" del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (ad esempio goodwill impairment, contributi straordinari ai sistemi di garanzia, etc).

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FincoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare il Sistema incentivante.

Misurazione complessiva della performance

Tenendo conto delle particolarità del business dei Consulenti Finanziari ed in continuità con i Piani di incentivazione degli anni precedenti in termini di obiettivi e finalità, ai fini del Sistema Incentivante 2024 PFA la determinazione della performance dei Consulenti Identified Staff si basa sui seguenti indicatori⁵³:

- obiettivo di raccolta netta totale e obiettivo di raccolta netta totale in gestito⁵⁴;
- attività di sviluppo (ad es. incontri programmati e strutturati con i clienti)⁵⁵;
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo in raccolta netta totale complessivo dei Consulenti coordinati e percentuale di raccolta netta in gestito rispetto all'obiettivo di gruppo⁵⁶;
- valore generato dalla riqualificazione delle masse in liquidità e amministrato in Guided Products.

Pagamento del bonus

- Per i Consulenti finanziari appartenenti al Personale più rilevante si applica un meccanismo di pagamento che prevede un differimento di 4 anni. Il pagamento del potenziale bonus avverrà quindi in un arco temporale massimo di 5 anni. In particolare:
 - nel 2025 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche"), nonché attribuita la prima quota azionaria dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di compliance e principi di condotta e comportamento⁵⁷;
 - nel periodo 2026-2029 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni FinecoBank; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello Zero Factor relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento.
- la struttura di pagamento definita prevede, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità delle azioni sia immediate ("upfront") che differite pari ad un anno;
- I sistemi di pagamento, in particolare, sono differenziati sulla base dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile⁵⁸ percepito nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:

Per i ruoli con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile trova applicazione un differimento del 60% del bonus su un arco temporale di 4 anni, con una struttura di pagamento complessiva di 5 anni.

		2025	2026	2027	2028	2029	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%
	Azioni	20%	15%	15%			50%
PAGAMENTO	Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%
	Azioni		20%	15%	15%		50%

Immediato **Differito**

⁵³ Ferma restando la condizione di conformità individuale dei comportamenti, come sopra descritta.

⁵⁴ Per Consulenti Finanziari e Group Manager per raccolta personale.

⁵⁵ Per Group Manager e Area Manager.

⁵⁶ Group Manager e Area Manager

⁵⁷ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

⁵⁸ La definizione della soglia di rilevanza di remunerazione variabile complessiva (>435.000 €) segue le stesse logiche descritte nel Sistema Incentivante per i Dipendenti Identified Staff.

Per i ruoli con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione un differimento del 40% del bonus su un arco temporale di 4 anni, con una struttura di pagamento complessiva di 5 anni.

		2025	2026	2027	2028	2029	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni	30%	10%	10%			50%
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

Immediato **Differito**

- tutte le tranche sono soggette all'applicazione della clausola di claw back;
- come previsto dalla normativa di riferimento⁵⁹, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione non ricorrente annua pari o inferiore a 50.000 € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2025 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2024;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema Incentivante 2024 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,04%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni ai Consulenti Finanziari. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,5%. Ad ogni modo, si segnala che il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede un effetto diluitivo in senso stretto, in quanto le azioni FinecoBank assegnate vengono acquistate sul mercato e non sono frutto di un aumento gratuito di capitale.

I beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

⁵⁹ Circolare n. 285 del 2013 (cfr. 37° aggiornamento)

■ 5. PIANO LTI 2024-2026

5.1 PIANO AZIONARIO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI) 2024-2026 PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Con l'obiettivo di incentivare, trattenere e motivare nel lungo termine selezionate risorse del Gruppo e allineare gli interessi di lungo periodo del Management con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti, è stato definito un piano azionario di lungo termine in linea con il Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo FinecoBank.

I destinatari del Piano sono Dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" del Gruppo (stimate 120 risorse), inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁶⁰. Sono esclusi dai beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (Responsabili delle Funzioni Risk Management, Compliance, Internal Audit e Antiriciclaggio).

La struttura del Piano, descritta di seguito in dettaglio, prevede:

- obiettivi di *performance* finanziari e di sostenibilità, ciascuno con un peso specifico rispetto al bonus finale e una determinata modalità di misurazione (media/fine periodo/sommatoria).
- condizioni di accesso e di malus di capitale, liquidità e profittabilità, condizioni individuali di conformità, clausole di claw-back e di continuità lavorativa⁶¹;
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le indicazioni delle Autorità;
- bonus individuali in azioni FinecoBank definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;
- un periodo di *performance* triennale (2024-2026) in linea con il Piano Pluriennale di Gruppo e una struttura di pagamento in un arco pluriennale, definita a seconda delle categorie di beneficiari ed in linea con le previsioni normative.

Condizioni di accesso e di malus

In linea con le disposizioni normative vigenti, vengono definite:

- apposite condizioni di accesso, (c.d. meccanismi di *risk adjustment ex ante*) che vengono misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e possono confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale secondo quanto dettagliato di seguito, e
- apposite condizioni di malus (c.d. meccanismi di correzione *ex post*) misurate nel periodo di differimento del bonus, che possono confermare, ridurre o azzerare le quote differite, secondo quanto dettagliato di seguito.

In base alle risultanze dell'analisi di benchmarking e in linea con la normativa e con le prassi di mercato, è previsto l'utilizzo degli stessi indicatori utili all'attivazione del sistema incentivante di breve termine, e dunque atti a misurare la solidità di capitale, la liquidità e la profittabilità del Gruppo⁶².

Le azioni saranno assegnate solo nel caso in cui siano rispettate, durante il periodo di performance, le condizioni minime di accesso di capitale, liquidità e profittabilità, secondo il meccanismo di seguito rappresentato:

- ai fini dell'assegnazione del premio massimo previsto, compresi i differimenti, le condizioni devono essere tutte soddisfatte;
- si prevede una verifica cumulata degli indicatori di profittabilità nel periodo di *performance* del piano per cui

⁶⁰ ovvero, l'Amministratore Delegato, i Vice-Direttori Generali e il Chief Financial Officer.

⁶¹ Le azioni saranno assegnate a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento inteso come l'effettiva maturazione del diritto all'incentivo e non come il pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.

⁶² Per gli indicatori e le relative definizioni si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 4.2

il mancato raggiungimento di anche soltanto una soglia delle condizioni di profittabilità comporta l'azzeramento del premio;

- gli indicatori di capitale e liquidità vengono calcolati annualmente per cui il mancato raggiungimento di anche soltanto una soglia, comporta la riduzione pro-rata (pari ad 1/3 per anno) del premio massimo.

Inoltre, ogni singola quota differita sarà soggetta a condizioni di malus relativamente all'anno di competenza (2027-2031):

- si prevede, nel periodo di differimento, la verifica annuale per tutti gli indicatori di capitale, di liquidità e di profittabilità⁶³;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di capitale e di liquidità comporterà la riduzione pro rata (pari ad 1/3 per indicatore) fino all'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di profittabilità comporterà l'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza.

Qualsiasi diritto del dipendente di vedersi corrisposto il bonus (o rate dello stesso) ai sensi del Piano è condizionato al fatto che, al momento di qualsivoglia delle assegnazioni⁶⁴ previste dal Regolamento del Piano, sia in corso un rapporto di lavoro tra il dipendente stesso e una società del Gruppo Fineco e non vi sia preavviso. Inoltre, il pagamento del bonus è soggetto alla clausola di claw-back.

Obiettivi di performance

Correntemente con il principio di Pay for Performance e con il fine di allineare il Piano alle strategie di lungo periodo del Gruppo, sono stati selezionati specifici obiettivi di performance finanziari e di sostenibilità, tenendo in particolare considerazione il Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo e il MYP ESG 2024-2026, la coerenza con il Risk Appetite Framework, le prassi di mercato, gli spunti emersi dal confronto con investitori e proxy advisors e il contesto di mercato.

Infatti, in linea con il Piano Pluriennale, sono stati selezionati obiettivi volti alla creazione di valore finanziario, di redditività e inerenti il core business di Fineco, quali driver fondamentali per una crescita sostenibile e duratura nel tempo, oltre a KPI di efficienza e di rischio. I parametri di sostenibilità riflettono gli impegni assunti nel MYP ESG 2024-2026 in ambito sociale, ambientale e di finanzia responsabile, come illustrato nello specifico focus (infra).

Per ciascun obiettivo è stato definito un peso specifico in termini di incidenza sul bonus finale e una determinata modalità di misurazione, come di seguito rappresentato:

- per i KPI finanziari sono stati definiti specifici *target* in linea con il Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo e la loro valutazione è basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare⁶⁵.
- per i KPI di sostenibilità i *target* sono stati definiti in linea con il MYP ESG 2024-2026 e la loro valutazione opera secondo un meccanismo *on/off*.

⁶³ Per gli indicatori di profittabilità, la verifica annuale avviene attraverso una misurazione cumulata progressiva

⁶⁴ Da intendersi come il momento della definitiva maturazione del diritto all'incentivo e non come l'effettivo pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.

⁶⁵ Ad esempio, con ROAC medio pari a 64%, il pagamento della porzione di bonus corrispondente sarebbe pari al 50% di quanto previsto per il raggiungimento della soglia ROAC del 74%.

		PESO	MISURAZIONE	SOGLIE	PAYOUT
KPI FINANZIARI	ROAC	35%	Avg 2024-2026	≥ 74% 54%-74% ≤ 54%	100% 0%-100% 0%
	Net sales AuM	10%	Σ 2024-2026	≥ 14bn 10bn-14bn ≤ 10bn	100% 0%-100% 0%
	Total Net Sales	10%	Σ 2024-2026	≥ 34,7bn 25bn-34,7bn ≤ 25bn	100% 0%-100% 0%
	Cost Income Ratio	15%	Avg 2024-2026	≤ 29,4% 35%-29,4% ≥ 35%	100% 0%-100% 0%
	Operational Losses on Revenues	15%	Avg 2024-2026	≤ 0,9% 1,85%-0,9% ≥ 1,85%	100% 0%-100% 0%
KPI DI SOSTENIBILITÀ	Scope 1 and Scope 2 emission reduction (market-based)	5%	EOY 2026	≥ 55% <55%	100% 0%
	Achievement of Diversity, Equity & Inclusion goals	5%	EOY 2026	all sub-goals need to be achieved	
		KPI 1	Definition of an awareness plan on D&I for external and internal stakeholders and initiatives to support parenting.	Implementation of at least 13 contents and a supplementary allowance for parental leave by 2026.	
		KPI 2	Increase in the percentage of the least represented gender in managerial roles.	5% minimum increase over the three-year period.	
		KPI 3	Gender Equity pay gap between the least and most represented gender.	The gender equity pay gap for all categories of employees with equal work is below 5%.	
	Enlargement of the ESG product offer. % new funds ex artt. 8 and 9 SFDR:	5%	EOY 2026	≥ 50 <50	100% 0%



FOCUS

Obiettivi di Sostenibilità

Gli obiettivi di sostenibilità sono stati definiti in linea con i KPI e i relativi target previsti dal MYP ESG del Gruppo per il triennio 2024-2026, tenendo, altresì, in considerazione le evidenze dell'analisi di *benchmark* condotta con il supporto del Consulente Esterno indipendente del Comitato Remunerazione, la matrice di materialità e gli spunti emersi nel dialogo con investitori e *proxy advisor*.

ENVIRONMENT

Scope 1 and Scope 2 emission reduction (market-based)

L'obiettivo prevede la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative di almeno il 55% entro il 2026 (rispetto al 2021)*. Tale indicatore si inserisce nell'ambito dell'impegno Net-Zero Emission al 2050, con riferimento al quale è stato aggiornato il target intermedio al 2026. In particolare, detto target è passato da una riduzione del 35% delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) al 2030, rispetto all'anno 2021 (baseline), ad una riduzione del 55% di tali emissioni al 2026, con stessa baseline.

SOCIAL

Achievement of Diversity, Equity & Inclusion goals

L'obiettivo prevede il raggiungimento di selezionati KPI in ambito Diversity, Equity & Inclusion, che sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della Certificazione per la parità di genere, conseguita da Fineco nel 2023 ai sensi della Prassi di Riferimento UNI:125/2022.

Infatti, in tale ambito, è stato definito uno specifico Piano obiettivi pluriennale, volto al continuo miglioramento nella gestione della gender diversity, che è stato integrato nel MYP ESG 2024-2026 ad ulteriore dimostrazione dell'impegno e del commitment dell'intera organizzazione su tali tematiche.

Più nel dettaglio, all'interno del Piano LTI 2024-2026 sono stati inclusi i KPI inerenti il Gender Balance e il Gender Equity Pay Gap e uno specifico indicatore volto alla diffusione interna ed esterna della cultura della diversità.

Con riferimento al Gender Balance, è valutato l'incremento di almeno il 5% nel triennio 2024-2026 del genere meno rappresentato nei ruoli di responsabilità all'interno dell'organizzazione**.

Parallelamente, viene verificato che il Gender Equity pay gap per tutte le categorie omogenee*** di lavoratori si attesti al di sotto del 5% al termine del triennio di riferimento, in linea con le recenti evoluzioni normative in materia (rif. Direttiva UE 2023/970 «Pay Transparency», che introduce misure volte a promuovere la parità di retribuzione tra il genere più rappresentato e meno rappresentato per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore).

Infine, all'interno dell'obiettivo è prevista la predisposizione di un piano di sensibilizzazione per gli stakeholders interni ed esterni e la relativa attuazione di contenuti di comunicazione e formazione in tema Diversity & Inclusion, quale strumento fondamentale per accrescere la conoscenza su tali tematiche. Inoltre, sono previsti specifici interventi a supporto della genitorialità per favorire il work-life balance e il benessere dei dipendenti, tra cui l'introduzione di una indennità integrativa della retribuzione durante il periodo di congedo facoltativo di maternità.

Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo di Diversity, Equity & Inclusion, con un peso complessivo del 5% sul bonus finale, ciascun sotto-obiettivo deve essere positivamente conseguito.

A garanzia di oggettività, il grado di raggiungimento degli obiettivi è verificato annualmente dall'Ente certificatore esterno, oltre ad essere monitorato nell'ambito delle verifiche di conformità periodiche del Sistema di gestione per la parità di genere.

RESPONSIBLE FINANCE

Enlargement of the ESG product offer: % new funds ex artt. 8 and 9 SFDR

L'obiettivo prevede l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG attraverso l'inserimento di almeno il 50% di nuovi fondi ex artt. 8 e 9 SFDR sul totale nuovi fondi (ISIN) in piattaforma nel periodo 2024-2026.

In particolare, si valutano i nuovi fondi inseriti in piattaforma con classificazione SFDR:

- **ex art. 8**, ovvero fondi che promuovono, tra le altre, caratteristiche ambientali o sociali, o una combinazione di tali caratteristiche, a condizione che le imprese in cui gli investimenti sono effettuati rispettino prassi di buona governance;
- **ex art. 9**, ovvero fondi che hanno come obiettivo investimenti sostenibili.

* L'anno 2021 rappresenta la baseline rispetto a cui sono fissati gli obiettivi nell'ambito dell'Impegno Net-Zero Emission al 2050. In linea con il GHG Protocol: i) lo Scope 1 (Emissione dirette di GHG) include le emissioni di GHG da fonti detenute o controllate da Fineco (quali, gas per riscaldamento della sede di Milano e dei Fineco Center (FC) con utenza intestata alla Banca e il carburante per auto aziendali di servizio e in benefit ai dipendenti); ii) lo Scope 2 (Emissione indirette di GHG da consumi energetici) include le emissioni di GHG risultanti dalla generazione di elettricità acquistata o acquisita, riscaldamento, raffreddamento e vapore consumato da Fineco (elettricità della sede di Milano e dei FC con utenza intestata alla Banca e teleriscaldamento dei Fineco Center con utenza intestata alla Banca).

** Tali ruoli sono stati definiti previamente sulla base dell'inquadramento e del sistema di banding in linea con il Global Job Model. A tal riguardo si rinvia allo specifico focus di cui al paragrafo 2.3.1. Per i dati relativi alla composizione demografica della popolazione aziendale si rinvia alla Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario.

*** Vedasi paragrafo 2.3.1 "Focus Global Job Model e Gender Equity pay gap".

Correzione per il rischio

In linea con gli altri sistemi incentivanti, è prevista, attraverso l'utilizzo della **CRO Dashboard**⁶⁶, la correzione del Piano per il rischio coerentemente con il *Risk Appetite Framework*. In particolare, vengono presi in considerazione, per ogni anno di performance del Piano, i risultati degli assessment annuali della CRO Dashboard. Sulla base di tale valutazione, è prevista una possibile riduzione progressiva del premio massimo fino all'azzeramento.

CRO DASHBOARD ASSESSMENT					
	--	-	=	+	++
CRO DB ASSESSMENT	0 negative assessments	1 negative assessment	2 negative assessments	3 negative assessments	
% BONUS	100%	75%	50%	0%	

Pagamento del bonus

Sono stati definiti dei bonus massimi sulla base delle categorie dei beneficiari del Piano. Gli importi sono stati stabiliti coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

I bonus individuali - in particolare - confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

Entro i predetti limiti, è prevista, nel dettaglio:

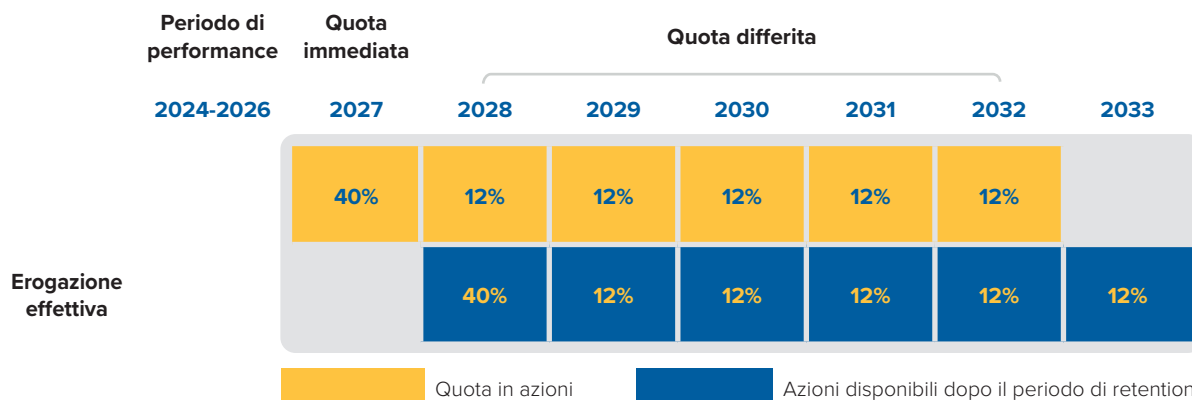
- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 50% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance;
- per l'altro Personale più Rilevante apicale di Gruppo, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 30% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance.
- per gli altri Beneficiari i range di bonus sono definiti sulla base del Banding, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

I bonus vengono corrisposti interamente in azioni ordinarie gratuite FinecoBank⁶⁷, secondo specifici schemi di pagamento definiti in linea con la normativa applicabile alle "Significant Institution", come di seguito rappresentato:

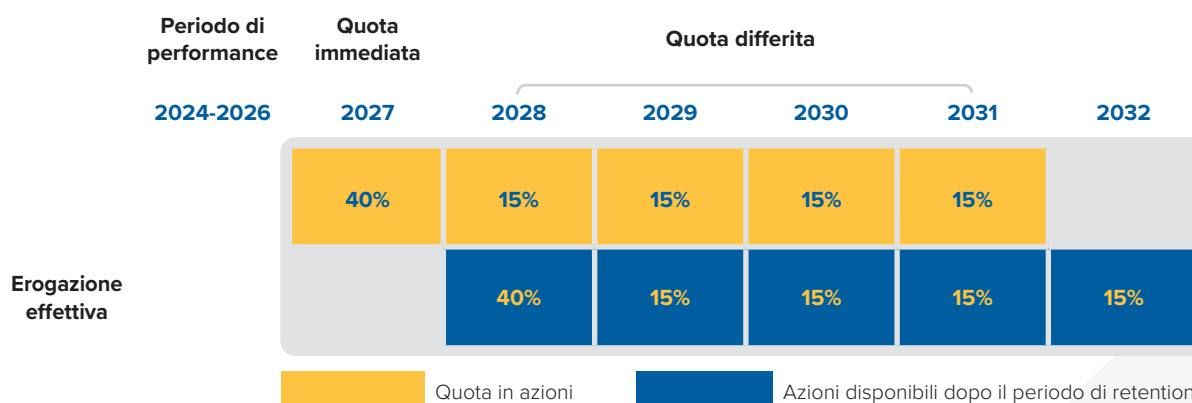
⁶⁶ Estratto del Risk Appetite Framework di FinecoBank che copre tutti i rischi, inclusi i rischi connessi all'adeguatezza patrimoniale e di liquidità, il rischio di credito, il rischio di mercato e il rischio operativo.

⁶⁷ La Società si riserva la facoltà di assegnare strumenti diversi dalle azioni ordinarie gratuite di FinecoBank, qualora ciò sia richiesto dalla normativa

AD/DG & GROUP IS APICALI



ALTRI GROUP IS



Per i Beneficiari del Piano inclusi nel Personale più rilevante di Gruppo è previsto un periodo di indisponibilità di un anno sulle azioni, per gli strumenti assegnati immediatamente al termine del periodo di performance e per gli strumenti differiti.

Per gli altri Beneficiari le assegnazioni delle azioni e la disponibilità delle stesse sono concomitanti durante il periodo di differimento.

La valutazione dei risultati e delle condizioni per l'assegnazione individuale delle azioni è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, secondo la governance stabilita.

È comunque prevista la possibilità, per il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione, di incrementare i bonus fino al 20% (entro i bonus massimi previsti dal Piano) ovvero correggerli in negativo senza limiti, considerando indicatori come il Total Shareholder Return (assoluto e relativo) o altri indicatori, come il contesto e i trend di mercato in tema di remunerazione, ovvero eventi con impatti reputazionali. La correzione "in positivo" non trova applicazione in caso di mancato raggiungimento delle Entry Conditions, come descritto nel presente paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione non tiene conto per la determinazione del bonus di "voci straordinarie" del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (ad esempio goodwill impairment, contributi straordinari ai sistemi di garanzia, etc.).

Il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche, da assegnare al ricorrere delle con-

dizioni sopra descritte, è determinato nel 2024 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano.

Il Piano prevede un impatto massimo sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,33%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,5%.

I beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

Ad eccezione dei casi di decesso e di qualifica di "good leaver", la partecipazione del Dipendente al Sistema di Incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema di Incentivazione sarà cancellato) al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- Il dipendente comunichi la cessazione o cessi il proprio rapporto di lavoro per qualsiasi motivo; o
- Il dipendente riceva la comunicazione della cessazione del proprio rapporto di lavoro.

Resta salvo il diritto del Beneficiario a ricevere i differimenti già attribuiti ma soggetti a periodi di indisponibilità. Un'ipotesi di "good leaver" si manifesta nel caso in cui il Dipendente cessi dal rapporto di lavoro con la Società o altra società del Gruppo Fineco, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda...).

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di performance, per un'ipotesi di "good leaver", il Dipendente potrà mantenere la partecipazione al Piano pro-rata temporis in relazione al periodo effettivamente lavorato, previo raggiungimento delle condizioni previste dal Piano.

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare il sistema incentivante.

Sezione II

Relazione annuale sui
compensi corrisposti
nell'esercizio 2023



1.	INTRODUZIONE	73
1.1	Principali risultati dell'esercizio 2023	73
2.	GOVERNANCE	75
2.1	Comitato Remunerazione	75
2.2	Il ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance, Risk Management e Internal Audit	78
3.	ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2023 E ANNI PRECEDENTI	80
3.1.	Sistema Incentivante 2023 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante	80
3.1.1	Dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	84
3.1.2	Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante	84
3.1.3	Piano azionario di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2021-2023 per il Personale dipendente	85
3.2	Sistema Incentivante 2023 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	89
3.2.1	Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	90
4.	COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	91
5.	INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)	92
6.	DATI RETRIBUTIVI	93
6.1	Risultati aziendali, variazioni dei compensi e della remunerazione del personale	93
6.2	Tabelle informative sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971	95
6.3	Benefit	99

1. INTRODUZIONE

La “Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2023” (anche “Relazione Annuale”) fornisce un’informativa dettagliata sulla retribuzione, volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle prassi retributive adottate, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana gestione del rischio.

La Relazione Annuale fornisce un’informativa ex post sui risultati del 2023 e sulla remunerazione dell’Amministratore Delegato e Direttore generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri degli organi di amministrazione e di controllo⁶⁸.

I Sistemi Retributivi 2023 prevedono:

- piena conformità delle strategie incentivanti con tutte le normative, compreso l’utilizzo di pagamenti differiti e incentivi basati su strumenti finanziari;
- misurazione complessiva della performance per favorire comportamenti coerenti con le diverse tipologie di rischio.

La presente Relazione è stata redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del D.lgs. n. 58 del 1998 (“TUF”), come da ultimo modificato dal D.lgs. n. 49 del 2019, e ai sensi del Regolamento Emittenti approvato con Delibera Consob n. 11971 del 1999.

Le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF e del Regolamento Emittenti in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all’attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, sono incluse nel presente documento oltre che nell’Allegato II.

Come da normativa sopra citata, la Sezione II verrà sottoposta al voto consultivo e non vincolante da parte dell’Assemblea degli Azionisti 2024 attraverso apposita delibera, diversa e separata da quella prevista per l’approvazione della Sezione I.

Come richiesto dal Regolamento Emittenti nell’Allegato 3A Schema n. 7-bis “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, si evidenzia che non sono state applicate deroghe di alcun genere alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del 2023.

1.1 PRINCIPALI RISULTATI DELL’ESERCIZIO 2023

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l’esercizio al 31 dicembre 2023 con risultati che confermano l’approccio di Fineco orientato alla trasparenza e al rispetto del cliente.

In particolare:

- Utile netto⁶⁹: € 609,1 milioni (+ 42,0% a/a)
- Ricavi totali⁷⁰: € 1.237,6 milioni (+30,5% a/a)
- Cost/income ratio: 24,1%
- CET1 al 24,3%

⁶⁸ Al riguardo, si precisa che le suddette informazioni sono rese anche ai fini della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell’art. 123-bis del TUF.

⁶⁹ Dato adjusted: € -0,5 milioni lordi (-0,3 milioni netti) relativi a cancellazione Schema Volontario nel periodo, di cui €-0,2 milioni lordi (€-0,1 milioni netti) nel terzo trimestre e €-0,3 milioni lordi (€-0,2 milioni netti) nel primo trimestre 2022.

⁷⁰ Dato adjusted. Cfr. nota precedente.

Condizioni di accesso 2023

In linea con i requisiti normativi, per il 2023, sono definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità patrimoniale e la liquidità su base annuale, che fungono da condizioni di accesso. In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 6 febbraio 2024, le suddette condizioni di accesso sono soddisfatte, confermando il *bonus pool* dei dipendenti e dei Consulenti Finanziari:

CONDIZIONI DI ACCESSO	RISULTATI		
Net Operating Profit adjusted ≥ 0	935.714 k€	✓	
Net Profit ≥ 0	609.101 k€	✓	
CET 1 ratio > 9% (2023 RAF Capacity)	24,34%	✓	
Liquidity Coverage Ratio > 101% (2023 RAF Capacity)	903,17%*	✓	
Net Stable Funding Ratio > 101% (2023 RAF Capacity)	377,54%*	✓	

* Dati puntuali

Dimensione del Bonus Pool

La dimensione del bonus pool per il 2023 è data dalla misura di profittabilità effettiva conseguita nell'anno di riferimento moltiplicata per la percentuale di "funding rate" definita preliminarmente in sede di budget.

Questo calcolo determina il "bonus pool teorico" che nel corso dell'anno di performance si è adeguato all'andamento effettivo della performance del Gruppo.

Aggiustamento del Bonus Pool per il Rischio

Una volta verificate le condizioni di accesso, il bonus pool effettivo per i Dipendenti e quello per Consulenti di FinecoBank è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione, anche alla luce della valutazione complessiva positiva ("++") dell'andamento degli indicatori della c.d. "CRO dashboard"⁷¹ effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A.

La metodologia prevede il monitoraggio trimestrale dell'andamento degli indicatori inseriti nella Dashboard e un assessment annuale.

⁷¹ La CRO Dashboard 2023 è un set di indicatori selezionati tra i KPIs del Risk Appetite Framework, i cui valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'esercizio (gennaio 2023).

■ 2. GOVERNANCE

2.1. COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nei suoi compiti di supervisione dell'applicazione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank e di disegno dei sistemi retributivi.

In linea con quanto previsto dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina le modalità di funzionamento e le competenze degli organi aziendali della Società ed i relativi flussi informativi (di seguito, il "Regolamento degli Organi Aziendali"), il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi. Come previsto dalla normativa di riferimento, almeno un componente del Comitato possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e di politiche retributive.

I Sigg. Gianmarco Montanari, Giancarla Branda e Paola Giannotti De Ponti hanno composto il Comitato Remunerazione di FinecoBank fino al rinnovo degli Organi Aziendali, avvenuto con l'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023. Con riferimento alla composizione antecedente al predetto rinnovo degli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance. In tale contesto, tutti i componenti del Comitato Remunerazione sono risultati Amministratori indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

Con il rinnovo degli Organi Aziendali e la nomina dei nuovi Amministratori da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023, compongono il Comitato Remunerazione di FinecoBank i Sigg. Gianmarco Montanari, Giancarla Branda e Marin Gueorguiev.

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance. In tale contesto, tutti i componenti del Comitato Remunerazione sono risultati Amministratori indipendenti.

I lavori del Comitato Remunerazione svoltisi nel corso dell'Esercizio 2023 sono stati coordinati dal Sig. Gianmarco Montanari, in qualità di Presidente.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, avvalendosi anche di consulenti esterni, il Comitato Remunerazione:

- formula proposte o esprime pareri al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro Personale più rilevante, nonché al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione complessiva e sull'assegnazione e valutazione degli obiettivi di *performance* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dell'altro Personale più rilevante in linea con quanto previsto dallo schema sui Poteri Delegati, e per la determinazione dei criteri per la remunerazione di tutto il Personale più rilevante compresi i relativi obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione complessiva e sull'assegnazione e relativa valutazione degli obiettivi di performance dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (Responsabile funzione Compliance, Chief Risk Officer, Responsabile funzione Internal Audit, Responsabile funzione Antiriciclaggio). Con riferimento alla funzione di conformità (Compliance), di controllo dei rischi (Risk Management) e antiriciclaggio formula proposte o esprime pareri sentito il Comitato Rischi e Parti Correlate; inoltre, con riferimento alla funzione di Internal Audit formula proposte o esprime pareri con il parere favorevole del Comitato Rischi e Parti Correlate;

- esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti e ai consulenti finanziari e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo di controllo;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e Parti Correlate il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità restando inteso che ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazione, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta dagli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'Esercizio 2023 il Comitato Remunerazione si è riunito 13 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora. Dall'inizio del 2024 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono tenute 3 riunioni del Comitato. Di ogni riunione sono stati redatti i verbali a cura del Segretario designato dal Comitato stesso. Il Presidente ha provveduto a fornire di volta in volta l'informativa sulle riunioni del Comitato al primo Consiglio di Amministrazione utile.

Il Comitato si è avvalso della collaborazione di un consulente esterno, utile ai fini del processo di formazione delle decisioni del Comitato stesso e di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato. Il consulente presenza agli incontri su richiesta del Comitato.

Per lo svolgimento delle attività di competenza, è facoltà del Comitato Remunerazione, nel caso lo ritenga opportuno, di invitare altri soggetti interni alla Società in relazione alle funzioni aziendali interessate dalle materie trattate, ivi compresi i componenti di altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato si riunisce a seguito di convocazione del suo Presidente, ogniqualevolta costui lo ritenga opportuno o su richiesta di uno dei suoi componenti. In ogni caso, il Comitato ha sempre avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle Funzioni Aziendali necessarie per lo svolgimento delle proprie attività.

Nel corso del 2023 il Responsabile della funzione Risorse Umane ha presenziato a tutti gli incontri del Comitato. Il Presidente ha, inoltre, invitato il Responsabile Legal & Corporate Affairs per la presentazione delle tematiche di competenze ed il Responsabile Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete in relazione alle tematiche attinenti ai Consulenti Finanziari (vedasi ad esempio i Sistemi incentivanti e relativi Regolamenti destinati alla popolazione dei PFA). Oltre alle funzioni citate, l'invito del Presidente è stato formulato, per specifiche sedute del Comitato e per gli aspetti di competenza, tra gli altri, anche al Chief Risk Officer e al Chief Financial Officer. Inoltre, ha partecipato alle sedute del Comitato anche la responsabile della funzione Risorse Umane della controllata Fineco Asset Management DAC con riferimento ai sistemi retributivi della legal entity.

Il Presidente ha, inoltre, invitato la funzione Internal Audit a partecipare alla seduta avente ad oggetto la verifica ispettiva annuale condotta sui sistemi retributivi.

Nel corso del 2023 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

PRINCIPALI ATTIVITÀ DEL COMITATO NEL CORSO DEL 2023	
GENNAIO	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificazione Personale dipendente più rilevante 2023 e Sistema Incentivante 2023 per i Dipendenti appartenenti al Personale più rilevante ■ Sistema Incentivante 2023 per i PFA <i>Identified Staff</i> e per Consulenti Finanziari e Manager della Rete ■ Contest Qualità I edizione 2023 ■ Aggiornamento del Regolamento degli Organi Aziendali per le sezioni di competenza
FEBBRAIO	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Bonus Pool</i> 2022 ed esecuzione Sistema Incentivante 2022 e anni precedenti per i dipendenti <i>Identified Staff</i> ■ Esecuzione Piano LTI 2018-2020 dipendenti e PFA ■ Obiettivi di <i>Performance</i> 2023 dei Dipendenti appartenenti al personale più rilevante ■ Identificazione dei Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante 2023 ■ Esecuzione del Sistema Incentivante 2022 e degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante ■ Esecuzione Sistemi Incentivanti 2022 riservati ai Consulenti Finanziari e ai Manager della Rete ■ Proposta sui compensi dei componenti dell'organo amministrativo e raccomandazione sui compensi dell'organo di controllo.
MARZO*	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023 del Gruppo FinecoBank ■ Proposta di revisione retributiva e di banding per <i>Identified Staff</i>; ■ Lettera del 25 gennaio 2023 del Presidente del Comitato per la Corporate Governance ■ "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" per le sezioni riferibili al Comitato stesso ■ Regolamento Sistemi Incentivanti 2023 Dipendenti <i>Identified Staff</i> e Modifica ai Regolamenti del Piano LTI 2018-2020 e 2021-2023 per Dipendenti ■ Regolamento Sistema Incentivante 2023 PFA <i>Identified Staff</i> e Modifica al Regolamento del Piano LTI 2018-2020 PFA <i>Identified Staff</i> ■ 2023 FAM Remuneration Framework
MAGGIO	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sintesi dei risultati dell'Assemblea 2023 ■ Global Policy Global Mobility ■ Contest Qualità II edizione 2023
GIUGNO	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analisi dei risultati dell'AGM 2023 Fineco ■ Analisi delle Politiche Retributive dei <i>Peers</i> ■ Informativa sulla Direttiva europea Pay Transparency ■ Sistemi Incentivanti Il semestre 2023 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete e Regolamenti
LUGLIO*	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analisi neutralità di genere delle politiche retributive ■ Timeline di progetto piano LTI 2024-2026 ■ Verifica dei requisiti di possesso azionario ■ FAM Remuneration Policy 2023
SETTEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analisi di benchmarking piani di incentivazione di lungo termine
OTTOBRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Piano obiettivi 2024-2026 nell'ambito della certificazione di genere ■ Contest Qualità III ed. 2023
NOVEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Peer Group</i> e <i>Benchmark</i> retributivo ■ Analisi Pay for Performance 2023 ■ Piano LTI 2024-2026 – prima ipotesi KPI ESG
DICEMBRE*	<ul style="list-style-type: none"> ■ Piano LTI 2024-2026 ■ Linee Guida Sistemi Incentivazione 2024 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete

*A marzo, a luglio e dicembre si sono svolte due riunioni del Comitato Remunerazione.

Gli argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Infatti, a tutte le riunioni del Comitato Remunerazione del 2023, è stato presente almeno un membro del Collegio Sindacale.

Si segnala che gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

2.2. IL RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO: COMPLIANCE, RISK MANAGEMENT E INTERNAL AUDIT

Compliance

I contributi fondamentali del 2023 della funzione Compliance di FinecoBank S.p.A., per la parte di competenza hanno riguardato:

- la validazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023 del Gruppo FinecoBank, sottoposta per approvazione al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023;
- la validazione del Sistema Incentivante 2023 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante del Gruppo Fineco;
- la validazione del Sistema Incentivante 2023 per i PFA appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank;
- la redazione – in collaborazione con la funzione Risorse Umane – e la diffusione delle linee guida per la predisposizione e gestione dei sistemi premianti per la popolazione non appartenente al Personale più rilevante;
- altre attività per ambito di competenza (ad esempio: processo di individuazione del Personale più rilevante).

Nel 2024, la funzione Compliance continuerà a operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e dei processi retributivi ed effettuare la validazione per i profili di competenza.

Risk Management

Il legame tra retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2023 attraverso il coinvolgimento della funzione Risk Management nel disegno e nella definizione di sistemi incentivanti, che includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework o "RAF"). In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi retributivi.

Relazione di audit sulle politiche e sulle pratiche del sistema di remunerazione di Fineco relativo all'anno 2023

La Funzione Internal Audit ha esaminato il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato da FinecoBank ("Banca") e dal Gruppo per la determinazione ed erogazione dei compensi ad esponenti degli Organi Sociali e delle retribuzioni variabili al personale dipendente ed alla rete di vendita, al fine di riscontrarne la conformità alla normativa di vigilanza emanata dalla Banca d'Italia e alla Politica Retributiva definita per il 2023 ed approvata dall'Assemblea dei Soci.

La valutazione complessiva è risultata soddisfacente considerata l'applicazione generalmente corretta del sistema di remunerazione ed incentivazione 2023 e la conformità della Politica Retributiva 2024 alla normativa esterna di riferimento.

Le verifiche svolte hanno accertato in ambito *governance* il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, la generale conformità delle politiche di remunerazione all'attuale contesto normativo e la sostenibilità rispetto alle condizioni patrimoniali e reddituali della Banca, la diffusione delle Policy di Gruppo alla controllata Fineco Asset Management DAC ed il corretto funzionamento degli organi preposti, fra cui il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione; anche il framework della normativa interna risulta complessivamente adeguato. È stato raccomandato di rafforzare, in linea con quanto dispone la Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, l'allineamento della politica di remunerazione di FAM a quella della Capogruppo, con particolare riguardo al tema della neutralità della politica rispetto al genere del personale.

Inoltre, è stata riscontrata la complessiva conformità alla normativa esterna del processo di individuazione delle risorse appartenenti alla categoria del personale più rilevante (Identified Staff), sia per il personale dipendente sia per i Consulenti Finanziari. Per i Consulenti Finanziari è stato raccomandato il rispetto del criterio di cui all'art. 6, par. 1, lettera b), Regolamento Delegato 923/2021 considerando esclusivamente i PFA selezionati sulla base del controvalore della retribuzione complessiva.

La determinazione degli incentivi riconosciuti al personale dipendente di FinecoBank ed ai Consulenti Finanziari è avvenuta in conformità alle politiche definite, garantendo il corretto bilanciamento delle componenti fisse e variabili, la coerenza con le valutazioni quali/quantitative degli obiettivi di performance, nonché un'adeguata informativa al Comitato Remunerazione e agli Organi di Controllo.

Correttamente determinati sono risultati i compensi riconosciuti agli esponenti aziendali, il pagamento e differimento del sistema incentivante dell'anno precedente e l'applicazione della politica di fine rapporto.

Le Funzioni Aziendali di controllo, in particolare Compliance e CRO, sono state correttamente coinvolte, per le rispettive attività di competenza, nelle fasi di definizione della politica retributiva nonché nel processo di valutazione della performance annuale. Inoltre, la funzione Compliance ha svolto i controlli previsti dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 volti alla verifica del divieto di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. personal hedging).

La Banca ha correttamente adempiuto agli obblighi normativi relativi alla pubblicazione sul sito aziendale dei documenti "Politica Retributiva 2023" e "Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" ed alle segnalazioni richieste dalla Banca d'Italia in ambito remunerazione.

I principali risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 8 marzo 2024.

3. ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2023 E ANNI PRECEDENTI

3.1. SISTEMA INCENTIVANTE 2023 PER I DIPENDENTI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 gennaio 2023, prevede l'allocazione di un incentivo in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite su un orizzonte temporale fino a massimo 6 anni.

- Per AD/DG e gli altri ruoli previsti dalla normativa, con ammontare di remunerazione variabile particolarmente elevata (> 435.000 €), trova applicazione il seguente schema di differimento:

		2024	2025	2026	2027	2028	2029	Totale
PAGAMENTO	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni		20%		12%	12%	12%	56%

Immediato **Differito**

- Per i ruoli previsti dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevata (≤ 435.000 €) si applica il seguente schema di differimento:

		2024	2025	2026	2027	2028	2029	Totale
PAGAMENTO	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni		25%		10%	10%	10%	55%

Immediato **Differito**

- Infine, per l'altro personale più rilevante con remunerazione variabile non particolarmente elevata trova applicazione il seguente schema di differimento:

		2024	2025	2026	2027	2028	Totale
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

Immediato **Differito**

In linea con la governance di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2023 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vicedirettori Generali, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e l'altro Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Con riferimento ai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (Antiriciclaggio, Compliance, Risk Management, Internal Audit), è stato coinvolto anche il Comitato Rischi e Parti Correlate. Quest'ultimo si è espresso con esplicito parere con riferimento alla valutazione e assegnazione del bonus di performance del Responsabile della funzione Internal Audit.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 6 febbraio 2024 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 183.332 da assegnarsi nel 2025, 2026, 2027, 2028 e 2029.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2024 – dei Sistemi Incentivanti 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 e del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i dipendenti⁷².

⁷² I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai p. 3.1.2 e 6 della Sezione II e nell'Allegato II

Performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha valutato "Exceeds Expectations" la performance 2023 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. In particolare, sono stati conseguiti ottimi risultati rispetto al budget/target con riferimento al Roac, EL Stock e Opex. L'AUM net sales, pur risultando inferiore rispetto al budget, ha mantenuto un buon posizionamento tenuto conto del contesto di mercato. Per quanto riguarda gli obiettivi qualitativi/ di sostenibilità, sono state valutate positivamente le risultanze delle attività intraprese con riferimento allo Stakeholder value e al Tone from the top.

Di seguito le evidenze di dettaglio della scheda individuale di valutazione.

#	PESO	GOAL NAME	RESULTS	ASSESSMENT				
				Below	Almost	Meets	Exceeds	Greatly Exceeds
1	70% Equally weighted	ROAC vs. budget	Budget: 88% Results: 95,9%				●	
2		AUM net sales vs. budget	Budget: 5.000 k€ Result: 2.662 k€	●				
3		Cost Income vs. budget	Budget: 24,3% Results: 24,1%			●		
4		EL stock (%) vs. target	Target: 0,19% Results: 0,12%					●
5		OPEX vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	Budget: 304.731 k€ Result: 298.320 k€				●	
6	30% Equally weighted	Stakeholder Value <ul style="list-style-type: none"> Improve/maintain the scores of the main ESG ratings: S&P CSA, CDP climate change, Sustainalytics, MSCI, Moody's ESG Solutions, Standard Ethics; Responsible finance: y/y % of new ISIN funds with ESG rating*; Delta on Gender Pay Gap and Gender Balance (Y/Y); Improve Fineco's environmental performance with particular reference to the development of a new green lending product. 	<ul style="list-style-type: none"> In 2023 Fineco maintained the scores assigned by the main ESG rating agencies, such as S&P Global ESG Score, which is the result of combining the CSA Score assessment used to date with an additional assessment based on public disclosure of information; CDP Climate Change which assigned a rating equal to "B" indicating a good environmental management; Sustainalytics for which Fineco is classified as "Low ESG Risk" company; MSCI assigning an "AA" (leader) ESG rating in the "diversified financials" sector; Moody's ESG Solutions allowing Fineco to maintain its inclusion in Euronext's MIB ESG Index; Standard Ethics confirming "EE+" ESG rating with an Outlook improvement to "Positive". In 2023, 100% of the funds launched on FinecoBank platform have an ESG rating. The gender analysis shows a positive Y/Y trend, without significant gaps. In 2023, the Environmental Management System was verified by an independent Environmental Auditor to confirm its adherence to the EMAS Regulation, which resulted in the successful outcome of the verification without highlighting any non-conformity. The targets set within the 2021-2024 Environmental Programme proceed as planned, with (i) the increase of the coverage of funds with ESG rating, (ii) the increase of the exposure to ESG bonds as a % of the total FinecoBank portfolio, (iii) the development and launch of the "Prestito Green" (Green Loan). 				●	
7	15%	Tone from the top on conduct and compliance culture vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, customer protection, trustworthiness by enhancing risk & control culture. The overall status of audit, compliance and External Authorities' findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions. 	<ul style="list-style-type: none"> Tone from the top activities have been carried out through the promotion of the compliance and risk culture with specific policies, communications and training sessions. Overall internal compliance and audit findings as at the end of 2023 show neither critical nor major open findings not timely managed. All requests/evidence from external authorities have been promptly and successfully managed by involving the relevant functions of the Bank. 			●		

* Excluding UK representing for Fineco a new opening market

Dati sulla remunerazione fissa e variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La performance 2023 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata valutata complessivamente come "Exceeds Expectations", considerando gli ottimi risultati raggiunti dalla Società e sulla base degli elementi riportati nel precedente paragrafo.

Tuttavia, in considerazione del contesto di mercato che ha influito sul raggiungimento dell'obiettivo relativo all'AUM net sales, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, ha stabilito di riconoscere all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con riferimento alla performance 2023, un bonus corrispondente a € 860.000, pari a circa il 14% in meno rispetto all'ammontare massimo da lui percepibile considerando il rapporto tra remunerazione variabile e fissa di 2:1.

La remunerazione variabile di breve termine, così determinata, consente comunque di mantenere la competitività dei compensi complessivi tenuto conto degli elevati risultati raggiunti e confermando l'allineamento al principio di Pay for Sustainable Performance richiesto da investitori e proxy, nonché dalle Autorità di Vigilanza.

Ai fini dell'applicazione del rapporto di 2:1 tra remunerazione variabile e fissa, si consideri che l'Amministratore Delegato percepisce una remunerazione fissa pari a € 1.000.000 e che nella remunerazione variabile viene computato, in linea con la normativa regolamentare, anche il pro quota annuale di € 1.000.000 relativo alla remunerazione variabile di lungo termine LTI 2021-2023⁷³.

A tale riguardo, si evidenzia che, a seguito della conclusione del periodo di performance del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023, è stato verificato positivamente il raggiungimento di tutte le condizioni previste, come più dettagliatamente descritto nel paragrafo 3.1.3.

Il bonus di € 860.000 legato al sistema incentivante di breve termine maturato per la performance 2023, in denaro e in azioni, è composto da una quota upfront pari al 40% e da una quota differita del 60%. Il pagamento del bonus segue lo schema di differimento descritto nel p. 3.1, che considera il periodo di indisponibilità delle azioni sia upfront che differite, così come previsto dalla normativa.



⁷³ Cfr. rappresentazione grafica della remunerazione dell'AD/DG. Si precisa che il termine vesting utilizzato nel grafico si riferisce al periodo di performance del Piano LTI 2021-2023.



FOCUS

Neutralità di genere delle Politiche di Remunerazione

La Neutralità di Genere delle politiche retributive è disciplinata dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013 in materia di politiche di remunerazione, che ha definito il divario retributivo di genere (anche Gender Pay Gap) come il rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato, distinguendo tra membri del Consiglio di Amministrazione, Personale più Rilevante e la restante parte della popolazione aziendale.

Le linee guida dell'Autorità Bancaria Europea per sane politiche di remunerazione prevedono che i gap retributivi debbano essere individuati anche a livello di «posizione/mansione» al fine di effettuare una valutazione secondo il concetto di Gender Equity Pay Gap ossia "equal pay for equal work".

In applicazione delle suddette disposizioni normative, sono state effettuate le analisi dei due indicatori "Gender Pay Gap" e "Gender Equity Pay Gap" e gli esiti della rilevazione sono stati sottoposti al Comitato Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione, che è incaricato di presidiare la neutralità delle politiche rispetto al genere, monitorando l'eventuale divario retributivo di genere.

Si riportano di seguito le evidenze dell'analisi effettuata:

- il Gender Pay Gap, calcolato come il rapporto tra la remunerazione degli uomini e quella delle donne in media e mediana, individuando potenziali differenze retributive senza alcuna distinzione a seconda della mansione/posizione, risulta poco rappresentativo degli effettivi divari retributivi di genere, risentendo della composizione demografica della popolazione aziendale (gender balance).
- con riferimento al Gender Equity Pay Gap, non risulta un *gap* significativo collegato al genere a parità di ruolo e/o di mansioni, considerando sia la remunerazione fissa che la remunerazione complessiva. Al 31 dicembre 2023, infatti, è stato rilevato complessivamente su tutte le categorie omogenee* di lavoratori all'interno dell'organizzazione un dato di sintesi che si attesta al di sotto del 3% con riferimento alla remunerazione complessiva.

Nel 2023, è proseguito il monitoraggio della neutralità di genere delle politiche di remunerazione attraverso il presidio specifico volto a monitorare ed intervenire su eventuali divari retributivi di genere nell'ambito del processo annuale di revisione retributiva e l'aggiornamento periodico dell'analisi sulla neutralità di genere.

Inoltre, prosegue l'analisi dei divari retributivi di genere a livello di singola categoria omogenea di lavoratori al fine di conseguire miglioramenti effettivi e duraturi in tale ambito.

Con riferimento al gender balance, nel 2023 sono state effettuate le analisi e i passaggi di governance necessari per l'inclusione nel MYP ESG 2024-2026 di uno specifico obiettivo volto al miglioramento della rappresentatività di genere nei livelli di responsabilità più elevati.

Si rimanda alla Dichiarazione Non Finanziaria 2023 per maggiori dettagli in merito alla composizione demografica del Gruppo e alle altre iniziative volte a favorire una equa rappresentatività di genere.

* Le categorie omogenee di lavoratori vengono individuate considerando il Job Banding e le Job Family come definite dal Global Job Model. A tal proposito, cf. paragrafo 2.3.1 "Focus Global Job Model e Gender Equity pay gap".

3.1.1 Dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Per il 2023, conformemente alla Politica Retributiva adottata dal Gruppo FincoBank, in linea con le previsioni normative vigenti, è stato definito ex ante il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (unico amministratore esecutivo presente in Consiglio e dipendente della Società) sia per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche.

Per i dati relativi ai Dirigenti con Responsabilità strategiche si rimanda alle Tabelle 1, Tabelle 3A e 3B Allegato 3A n. 7-bis (Regolamento Emittenti), riportate nel p. 6.2, con la specifica che:

- la componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato e in modo tale da essere sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- in linea con le richieste regolamentari, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale – così come gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche – hanno una parte bilanciata della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva del Gruppo, ponderata per il rischio, oltre che obiettivi di sostenibilità;
- la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali che sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, avendo informato il Collegio Sindacale.

In particolare, le metriche definite ex ante, che riflettono le categorie del Risk Appetite Framework di Gruppo, allineano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche a una performance sostenibile e alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sono assegnati obiettivi specifici individuali tenendo in considerazione le prassi di mercato e la posizione ricoperta all'interno del Gruppo, attraverso l'utilizzo sistematico di indicatori che mirano a rafforzare la sostenibilità del business, quali ad esempio indicatori di rischio e di solidità patrimoniale e misure di profittabilità.

È, inoltre, applicato il differimento in denaro e in azioni di minimo il 50% dell'incentivo. Tutti gli importi sono soggetti, per quanto applicabili, a clausole di malus e/o claw-back. Il Sistema incentivante 2023 prevede che almeno il 50% dell'incentivo annuale venga corrisposto attraverso l'assegnazione di azioni FincoBank nel corso dei cinque anni successivi al pagamento della prima tranche. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo.

In aggiunta al Sistema Incentivante 2023 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia, inoltre, dei seguenti piani⁷⁴:

- "Sistema Incentivante 2018"
- "Sistema Incentivante 2019"
- "Sistema Incentivante 2020"
- "Sistema Incentivante 2021"
- "Sistema Incentivante 2022"
- "Piano Long Term Incentive 2018-2020"
- "Piano Long Term Incentive 2021-2023"

La misura e la durata del differimento sono allineati alle disposizioni definite dalle Autorità di Vigilanza e sono coerenti con le caratteristiche del business e i profili di rischio della Banca.

3.1.2 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso⁷⁵ permettono anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i dipen-

⁷⁴ Ulteriori dati sono riportati nel p. 3.1.2 e nell'Allegato II

⁷⁵ Con riferimento alle tranche in denaro si fa riferimento alle condizioni di accesso 2023, per le tranche in azioni si fa riferimento alle condizioni di accesso 2022, in considerazione del periodo di indisponibilità.

denti appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedono una tranches di pagamento, in cash e/o azioni, nel corso del 2024. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2024 ha approvato:

- l'assegnazione della quarta tranches in denaro e in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2018, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 gennaio 2018;
- l'assegnazione della quarta tranches in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2019, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 gennaio 2019.
- l'assegnazione della terza tranches in azioni e della terza tranches in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2020, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 15 gennaio 2020
- l'assegnazione della seconda tranches in azioni e in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2021, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 gennaio 2021.
- l'assegnazione della prima tranches in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2022, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 18 gennaio 2022.

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	ESEGUIITO					ASSEGNAZIONE	OUTSTANDING			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Sistema Incentivante 2018	MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI				
Sistema Incentivante 2019		MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI			
Sistema Incentivante 2020			MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI		
Sistema Incentivante 2021				MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	
Sistema incentivante 2022					MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso permette, inoltre, l'esecuzione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i dipendenti, secondo quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'8 maggio 2018. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 6 febbraio 2024 l'assegnazione della terza tranches per i beneficiari Identified Staff⁷⁶.

3.1.3 Piano azionario di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2021-2023 per il Personale dipendente

Con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere nel lungo termine selezionati Dipendenti della Banca, in linea con il Piano Strategico 2020-2023 del Gruppo FinecoBank, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2021 e successivamente dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021 un piano azionario di lungo termine con obiettivi legati ai target del triennio 21-23 in termini di value creation, industrial sustainability, risk e stakeholder value, anche al fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti.

La struttura del Piano prevede:

- obiettivi di performance quali il ROAC, il Net Sales of AUM, il Cost Income Ratio, e il Cost of Risk sui crediti com-

⁷⁶ Ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale a cui si applica un differente schema di pagamento.

merciali e parametri ESG quali customer satisfaction, people engagement ed estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi; ciascun obiettivo ha una specifica incidenza sul bonus finale in relazione al peso specifico;

- condizioni di accesso e di malus di profittabilità, capitale e liquidità;
- specifiche condizioni individuali di conformità, di continuità lavorativa e di claw-back;
- una ponderazione per il rischio legata ai risultati degli assessment annuali della CRO Dashboard;
- bonus individuali definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;
- una struttura di pagamento in un arco pluriennale definita secondo le categorie di beneficiari, in linea con le previsioni normative.

Il 31 dicembre 2023 è terminato il periodo di performance triennale ai fini della misurazione degli obiettivi di performance del piano; pertanto, si riportano di seguito gli esiti delle verifiche delle condizioni di accesso, del raggiungimento degli obiettivi di performance, della correzione per il rischio e delle condizioni individuali previsti al fine dell'assegnazione.

Condizioni di accesso e di malus

In linea con la normativa vigente, il Piano prevede, quali condizioni di accesso, specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, il capitale e la liquidità, in grado di determinare l'assegnazione del premio massimo previsto nel caso in cui ognuno di essi risulti soddisfatto.

I parametri di capitale (CET 1), di liquidità (Liquidity Coverage Ratio e Net Stable Funding Ratio) e i parametri di profittabilità (Net Operating Profit Adjusted e Net Profit) sono stati valutati annualmente⁷⁷. La verifica dei risultati conferma il pieno soddisfacimento delle condizioni di accesso:

CONDIZIONI DI ACCESSO	TARGET	THRESHOLD	RISULTATI 2021-2023	
Net Operating Profit adjusted	Sum 2021-2023	≥0	2.142.652	✓
Net Profit	Sum 2021-2023	≥0	1.418.318	✓
CET 1 ratio	Each year	> RAF Capacity	100%	✓
Liquidity Coverage Ratio	Each year	> RAF Capacity		
Net Stable Funding Ratio	Each year	> RAF Capacity		

Ogni singola quota differita, inoltre, sarà soggetta a condizioni di malus relativamente all'anno di competenza (2024-2027), secondo le seguenti modalità:

- si prevede, la verifica annuale per tutti gli indicatori di capitale, di liquidità e di profittabilità⁷⁸;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di capitale e di liquidità comporterà la riduzione pro rata (pari ad 1/3 per indicatore) fino all'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di profittabilità comporterà l'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza.

⁷⁷ Per gli indicatori di profittabilità, la verifica annuale avviene attraverso una misurazione cumulata progressiva.

⁷⁸ Per gli indicatori di profittabilità, la verifica annuale avviene attraverso una misurazione cumulata progressiva.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance, come sopra definiti, sono stati valutati in relazione a specifici target definiti ex-ante. A ciascun KPI è stato attribuito un peso in termini di incidenza sul bonus finale e la loro valutazione è basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare.

La verifica dei risultati conferma il pieno raggiungimento degli obiettivi:

GOAL	KPI	WEIGHT	TARGET			RESULTS		PAYOUT
VALUE CREATION	ROAC	35%	Avg 2021-2023	≥	38%	77%	✓	100%
	Net Sales AUM	15%	Sum 2021-2023	≥	13	13,5	✓	100%
INDUSTRIAL SUSTAINABILITY	Cost income	20%	Avg 2021-2023	≤	37,5%	29%	✓	100%
RISK	Cost of risk	15%	Avg 2021-2023	≤	18	4,6	✓	100%
STAKEHOLDER VALUE	Customer satisfaction	5%	Avg 2021-2023	≥	90	97	✓	100%
	People Engagement*	5%	Avg 2021-2023	≥	76%	80%	✓	100%
	ESG rating for all new funds**	5%	EOY 2023	=	100%	100%	✓	100%

* Ai fini della misurazione dell'obiettivo, il Piano prevedeva due rilevazioni durante il triennio 2021-2023 per elaborare una media dei dati significativa dell'esperienza dei colleghi in un arco di tempo prolungato.

** Escludendo UK che rappresenta per Fineco l'apertura ad un nuovo mercato

Correzione per il rischio

Ai fini dell'opportuna correzione del Piano per i rischi, sono stati presi in considerazione - per ogni anno di performance del Piano - i risultati degli assessment annuali della "CRO Dashboard"⁷⁹. La presenza di assessment annuali 'negativi' comporta una riduzione proporzionale dei bonus individuali, come rappresentato:

CRO DASHBOARD ASSESSMENT					
	--	-	=	+	++
CRO DB ASSESSMENT	0 negative assessments	1 negative assessment	2 negative assessments	3 negative assessments	
% BONUS	100%	75%	50%	0%	

Dalla valutazione dell'andamento dei fattori di rischio inseriti nella «CRO Dashboard» nei tre anni di performance del Piano risulta un esito positivo, come di seguito rappresentato:

PERFORMANCE YEAR	ASSESSMENT		% BONUS
2021	++	3 POSITIVE	100%
2022	++		
2023	++		

⁷⁹ Estratto del Risk Appetite Framework di FinecoBank che copre tutti i rischi, inclusi i rischi connessi all'adeguatezza patrimoniale e di liquidità, il rischio di credito, il rischio di mercato e il rischio operativo.

Valutazione di conformità

L'assegnazione di ogni quota del bonus è soggetta alla valutazione di conformità dei comportamenti individuali, che può confermare, ridurre o azzerare la quota del bonus cui il beneficiario avrà diritto in relazione a ciascun anno di valutazione.

Al termine del periodo di performance, è stato verificato il rispetto delle disposizioni di legge e/o dei regolamenti, delle regole di compliance e delle procedure della Società e dei valori di integrità legati all'adempimento degli obblighi del Dipendente. Inoltre, è stata riscontrata l'assenza di sanzioni e/o procedure sanzionatorie in corso d'avvio, avviate e comunque non ancora definite e di evidenze di perdite operative significative causate dai singoli dipendenti o condotte con un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari a livello di Banca o di Gruppo. Inoltre, è stata effettuata la verifica della condizione di occupazione continuativa da parte della funzione Risorse Umane.

Beneficiari e numero di azioni

I bonus massimi individuali sono stati definiti sulla base delle categorie dei beneficiari del Piano nel rispetto dei limiti massimi previsti dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2021 ha approvato i bonus massimi per un totale di n. 741.129 azioni ordinarie FinecoBank da attribuire ai beneficiari del Piano, a valle della verifica delle condizioni di accesso e di performance previste dal Piano stesso e da corrispondere nelle rispettive tranche.

Il numero di azioni è stato calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura dell'azione Fineco per ciascun giorno di quotazione dal 12/04/2021 al 10/05/2021 entrambi inclusi, pari a € 14,178.

Il numero attuale di beneficiari del Piano, selezionati tra i Dipendenti con "ruoli chiave" all'interno dell'organizzazione, è pari a 96 risorse, di cui 19 appartenenti al Personale più rilevante del Gruppo. Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo. Il numero totale di azioni attribuibili⁸⁰, confermate le condizioni di performance, le condizioni di accesso, la correzione per il rischio e le condizioni individuali, è pari a 733.728.

I beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di *compliance* comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

I bonus individuali confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

Entro i predetti limiti, è prevista, nel dettaglio:

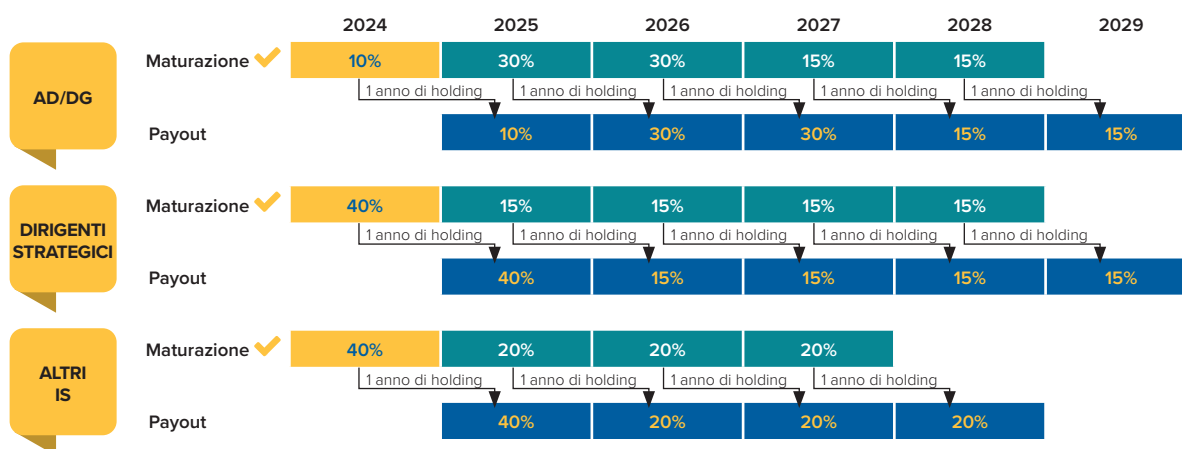
- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 50% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance;
- per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 30% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance.

Per gli altri Beneficiari i range di bonus saranno definiti sulla base del Banding, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

⁸⁰ da maggio 2021 ad oggi si sono verificate 4 cessazioni con conseguente perdita di qualsiasi diritto derivante dal Piano.

Struttura di pagamento

I bonus saranno corrisposti interamente in azioni ordinarie gratuite FinecoBank a partire dal 2024, secondo gli schemi di pagamento rappresentati di seguito:



Per i Beneficiari del Piano inclusi nel Personale più rilevante è previsto un periodo di indisponibilità di un anno sulle azioni, sia per gli strumenti assegnati immediatamente al termine del periodo di performance, sia per gli strumenti differiti. Per gli altri Beneficiari le assegnazioni delle azioni e la disponibilità delle stesse sono concomitanti durante il periodo di differimento.

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

3.2 SISTEMA INCENTIVANTE 2023 PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema 2023 PFA, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23 gennaio 2023, tiene in considerazione tutti i requisiti normativi nazionali e internazionali concernenti l'incentivazione delle reti di vendita e collega direttamente i bonus agli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo dell'azienda, in un quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema, implementato all'interno del framework della nostra politica e governance, prevede l'allocatione di un bonus collegato alla performance in denaro e/o azioni con un differimento di 4 anni su un orizzonte temporale complessivo di 5 anni.

In linea con la governance di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2023 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 febbraio 2024, il numero complessivo di azioni a servizio del Sistema Incentivante 2023 per i Consulenti Finanziari è di 43.673 da assegnarsi nel 2025, 2026 e 2027. In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2024 – dei Sistemi Incentivanti 2020, 2021 e 2022 e del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al personale più rilevante⁸¹.

⁸¹ I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai p. 3.2.1 e 6 della Sezione II e nell'Allegato II

3.2.1 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso⁸² permette anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedano una tranches di pagamento, in denaro e/o azioni, nel corso del 2024. In particolare, si tratta dei Sistemi 2020, 2021 e 2022, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2024 ha approvato:

- l'assegnazione della terza tranches in azioni e della quarta tranches in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2020 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 15 gennaio 2020.
- l'assegnazione della seconda tranches in azioni e della terza tranches in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2021 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 19 gennaio 2021.
- l'assegnazione della prima tranches in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2022 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 18 gennaio 2022.

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	ESEGUIITO				ASSEGNAZIONE	OUTSTANDING		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Sistema Incentivante PFA 2020		MONETARIO	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI			
Sistema Incentivante PFA 2021			MONETARIO	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO	
Sistema Incentivante PFA 2022				MONETARIO	AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso permette, inoltre, l'esecuzione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al personale più rilevante, secondo quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'8 maggio 2018. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 6 febbraio 2024 l'assegnazione della seconda tranches azionaria per i beneficiari del Piano

⁸² Con riferimento alle tranches in denaro si fa riferimento alle condizioni di accesso 2023, per le tranches in azioni si fa riferimento alle condizioni di accesso 2022, in considerazione del periodo di indisponibilità.

■ 4. COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

La remunerazione dei membri degli Organi amministrativi e di controllo di FinecoBank è rappresentata solo dalla componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Tale approccio si applica ai Consiglieri non esecutivi ed ai membri dell'Organismo di Vigilanza che non abbiano rapporto di lavoro dipendente con la Società o con altre Società del Gruppo, nonché ai membri del Collegio Sindacale. I compensi corrisposti ai Consiglieri non esecutivi, ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai Sindaci non sono collegati ai risultati economici conseguiti e nessuno di loro è beneficiario di piani di incentivazione basati su stock option o, in generale, basati su strumenti finanziari.

L'ammontare della remunerazione del presidente del Consiglio di Amministrazione non supera la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

In linea con lo Statuto di FinecoBank, l'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 ha provveduto a nominare, con il sistema del voto di lista, il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2023-2025, con scadenza alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, determinando, altresì, i compensi da attribuire allo stesso e ai suoi Comitati sulla base dei seguenti elementi:

- il progressivo aumento delle complessità organizzative, operative e di business della Banca nonché del passaggio sotto la diretta supervisione della Banca Centrale Europea a seguito della classificazione di FinecoBank S.p.A. quale soggetto significativo (Significant Institution) ai sensi del regolamento (UE) n. 1024/2013.
- la definizione di compensi competitivi al fine di attrarre i migliori profili dal punto di vista delle competenze ed esperienze professionali per la carica di Consigliere di Amministrazione di FinecoBank, in linea con la raccomandazione del Codice di Corporate Governance. Inoltre, si è tenuto in considerazione anche le sopravvenute normative in materia di fit & proper⁸³.
- i dati di riferimento di mercato (benchmark) sui compensi dei componenti dell'organo amministrativo predisposti dal Consulente esterno indipendente al Comitato Remunerazione, rispetto ad un campione delle principali banche quotate all'indice FTSE MIB dai quali risulta un posizionamento dei compensi attualmente riconosciuti al di sotto della mediana di mercato.

Inoltre, l'Assemblea è stata chiamata a nominare i componenti il Collegio Sindacale e a determinare il compenso annuale spettante per l'intero periodo 2023-2025 di durata del relativo mandato.

⁸³ DM n. 169/2020, la Guida alla verifica dei requisiti di idoneità della Banca Centrale Europea e le Linee Guida EBA-ESMA in materia.

BENEFICIARI*	COMPONENTE RETRIBUTIVA	APPROVATA DA	AMMONTARE (€)	NOTE
Amministratori non esecutivi	solo fissa	Consiglio di Amministrazione del 7 febbraio 2023 e Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023	Ammontare per ogni anno di incarico: € 650.000 per il Consiglio di Amministrazione**; € 160.000 per la partecipazione al Comitato di emanazione consiliare definito Comitato Rischi e Parti Correlate; € 70.000 per la partecipazione agli altri Comitati di emanazione consiliare; € 35.000 e € 25.000 per il Presidente e Membro dell'Organismo di Vigilanza***; € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni di****: - CdA - Comitati di emanazione consiliare	La retribuzione è determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.
		Consiglio di Amministrazione del 7 febbraio 2023, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice civile, e sentito parere favorevole del Collegio Sindacale.	- € 285.000 per ogni anno di incarico, ripartiti tra: - Presidente del CdA - Vicepresidente del CdA	
Collegio sindacale	solo fissa	Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023	Ammontare per ogni anno di incarico*****: - € 80.000 per il Presidente del Collegio Sindacale - € 65.000 per ciascun componente effettivo - € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del CdA e del Collegio Sindacale*****	

*Il Sig. Alessandro Foti, in quanto dipendente della Banca, rinuncia al compenso deliberato per la carica di Amministratore Delegato.

**L'ammontare complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (comprensivo dell'Amministratore Esecutivo) approvato dall'Assemblea è pari a € 715.000.

***Con delibera del 9 giugno 2020 del Consiglio di Amministrazione sono stati nominati i nuovi membri dell'Organismo di Vigilanza 231/2001.

****Con possibilità di cumulo in caso di partecipazione a più adunanze nella medesima giornata.

*****I Membri supplenti del Collegio Sindacale non ricevono alcun compenso a meno che venga loro chiesto di partecipare al Collegio Sindacale in sostituzione stabile di un membro

*****Il Presidente del Collegio Sindacale percepisce il gettone di presenza per tutte le partecipazioni obbligatorie per normativa ivi compresa quella al Comitato Rischi e Parti Correlate.

■ 5. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

Nessuno degli Amministratori non esecutivi ha contratti con clausole che prevedano il pagamento di indennità, o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano, quindi, le normali previsioni di legge.

Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Signor Alessandro Foti, risulta regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento o cessazione, dalle previsioni di legge e dal Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito. In tale contesto, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile nei casi di cui sopra sarebbe costituita dalla retribuzione fissa, da ogni altro compenso a carattere continuativo e dalla media delle retribuzioni variabili percepite negli ultimi tre anni (comprese le componenti pagate con strumenti azionari – ad esempio azioni gratuite, azioni vincolate, performance

share – con la sola esclusione della valorizzazione delle stock option eventualmente assegnate nell’ambito di piani di incentivazione di lungo termine) precedenti la cessazione. L’effettiva entità di tale indennità – in termini di mensilità considerate – è poi destinata a variare in funzione degli eventi che hanno determinato la cessazione e della durata del rapporto ed è in ogni caso soggetta alle previsioni della “Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto” approvata dall’Assemblea degli Azionisti del 10 aprile 2019 ed in linea con quanto descritto al par. 3.2 della Sezione I.

Gli Amministratori non esecutivi non partecipano ad alcun piano di incentivazione basato su stock option o, in generale, basato su strumenti finanziari. Per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono previste clausole particolari relative al mantenimento, in caso di cessazione, delle azioni attribuite, risultando, quindi, applicabili le disposizioni previste dai relativi piani di incentivazione.

Per nessuno degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica è prevista la stipula di contratti di consulenza, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, né è previsto il mantenimento di “post retirement perks”, come pure non esistono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

6. DATI RETRIBUTIVI

I compensi relativi al 2023 sono stati corrisposti in conformità alla politica retributiva approvata dall’Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2023, tenuto conto dell’ampio consenso conseguito⁸⁴:

- Sezione I – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023: 94,6% di voti favorevoli
- Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2022: 98,3% di voti favorevoli

Al fine di mantenere un dialogo costruttivo con investitori e proxy advisors, si è tenuto conto, per la revisione della Sezione I della presente Politica Retributiva, dei razionali di voto espressi dagli Azionisti in sede assembleare e degli spunti emersi nel corso della campagna di engagement svolta nel mese di dicembre 2023.

A titolo esemplificativo, nel nuovo Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026 sono state recepite alcune indicazioni in merito al peso percentuale di incidenza sul bonus finale degli obiettivi di performance, al fine di mantenere un adeguato bilanciamento tra parametri economici e non economici.

Inoltre, con riferimento alla scheda di performance dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale connessa al sistema di incentivazione di breve termine 2024 sono stati indicati i target ex-ante misurabili quantitativamente per i parametri di sostenibilità.

6.1 RISULTATI AZIENDALI, VARIAZIONI DEI COMPENSI E DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

In linea le previsioni normative, contenute nell’aggiornamento del Regolamento Emittenti (Consob) del 15 dicembre 2020, vengono di seguito illustrate le informazioni di confronto, per gli ultimi 3 anni, tra la variazione annuale:

- dei risultati della società;
- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

VARIAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ					
Euro/ 000	FY 2023	FY 2023 vs FY 2022	FY 2022 vs FY 2021	FY 2021 vs FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Risultati della Società*					
Ricavi	1.237.631	42,0%	17,8%	7,4%	17,9%
Net Profit	609.101	30,5%	22,8%	7,6%	19,2%

* Dato adjusted

⁸⁴ Cfr. art.123-ter comma 4 lett. b) bis TUF

VARIAZIONE DEI COMPENSI INDIVIDUALI					
Euro/ 000	FY 2023	FY 2023 vs FY 2022	FY 2022 vs FY 2021	FY 2021 vs FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Remunerazione dei componenti dell'organo di gestione*					
Alessandro Foti (AD/DG)	2.911	-2,9%	-1,8%	7,6%	7,8%
Remunerazione dei componenti dell'organo di supervisione strategica**					
Marco Mangiagalli (Presidente)	285	10,9%	0,0%	47,8%	-
Francesco Saita (Vice Presidente) - in carica fino al 26 aprile 2023	66	-64,7%	0,6%	9,4%	24,2%
Gianmarco Montanari (Vice Presidente)	190	57,8%	0,9%	9,2%	17,2%
Patrizia Albano	136	22,3%	0,5%	15,6%	56,0%
Elena Biffi	157	27,3%	-2,4%	16,9%	25,4%
Giancarla Branda	101	16,5%	3,0%	45,3%	-
Paola Giannotti De Ponti - in carica fino al 26 aprile 2023	41	-65,5%	1,5%	56,8%	-
Marin Gueorguiev	137	50,2%	-0,7%	57,9%	-
Maria Alessandra Zunino De Pignier	151	22,3%	1,0%	51,4%	-
Alessandra Pasini - in carica fino al 26 aprile 2023	20	-64,9%	28,1%		
Arturo Patarnello - carica ricoperta dal 27 aprile 2023	102	-	-	-	-
Maria Lucia Candida - carica ricoperta dal 27 aprile 2023	83	-			
Paola Generali - carica ricoperta dal 27 aprile 2023	52	-			
Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale***					
Luisa Marina Pasotti (Presidente) - subentrata nel corso del 2020	112	19,2%	2,7%	267,2%	-
Massimo Gatto - carica ricoperta dal 28 aprile 2020	101	25,1%	3,6%	43,9%	-
Giacomo Ramenghi - subentrato nel corso del 2020	100	24,8%	4,8%	300,7%	-

* Pari alla retribuzione totale (colonna 6 Tabella 1) e inclusiva delle quote dei sistemi di incentivazione di breve termine maturate nel corso dell'esercizio (colonna 11 Tabella 3A) e, convenzionalmente, del pro-quota dell'ammontare massimo del piano LTI 2021-2023 come rappresentato nel par. 3.1. Sezione II. Per gli anni 2020 e 2019 per il piano LTI 2018-2020 viene considerato il pro quota annuale rispetto all'ammontare effettivamente maturato.

** Si intendono gli emolumenti in quanto membri del Consiglio di Amministrazione, l'emolumento per eventuali cariche all'interno dei Comitati endo-consigliari, i gettoni di presenza per la partecipazione alle rispettive riunioni e gli eventuali rimborsi spesa.

*** Si intendono gli emolumenti in quanto membri del Collegio Sindacale, i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e gli eventuali rimborsi spesa.

VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI					
Euro/ 000	FY 2023	FY 2023 vs FY 2022	FY 2022 vs FY 2021	FY 2021 vs FY 2020	FY 2021 vs FY 2020
Remunerazione media dei dipendenti*					
Remunerazione media annua fissa e variabile	64	10,3%	1,8%	3,6%	6,7%

* Si intende la remunerazione complessiva media corrisposta nell'anno di riferimento (esclusi i contributi previdenziali), quindi: remunerazione fissa media e remunerazione variabile media, che corrisponde al variabile erogato nell'anno di riferimento (sono pertanto incluse le quote dei differimenti dei sistemi incentivanti di breve e di lungo termine assegnati negli anni precedenti).

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15)	(16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni di competenza dell'esercizio (Fair Value)
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/Direttore Generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche														
(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				(9)	Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili		(12)		
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		(8)	(10)		(11)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/ Direttore Generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2019										9.199	125.566	17.129
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2020	8.811	31.12.2024								8.811	120.270	46.724
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2021	15.794	1/2 31.12.2024 1/2 31.12.2025								7.897	107.794	83.906
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2022	18.768	1/3 31.12.2024 1/3 31.12.2025 1/3 31.12.2026										5.503
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2023			35.280	481.600	37% 31.12.2023 21% 31.12.2025 21% 31.12.2026 21% 31.12.2027	06/02/2024	13,65			12.600	171.990	297.217
		Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020										154.858	2.113.812	201.206
		Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2021-2023 *			211.593	3.000.000	10% 31.12.2023 30% 31.12.2024 30% 31.12.2025 15% 31.12.2026 15% 31.12.2027	05.05.2021	14,178			21.159	288.820	533.668
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale						3.481.600						2.928.253	1.185.353	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
	n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2019										19.171	261.684	35.697
	n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2020	17.497	31.12.2024								19.141	261.275	97.145
	n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2021	34.786	1/2 31.12.2024 1/2 31.12.2025								17.393	237.414	184.802
	n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2022	41.133	1/3 31.12.2024 1/3 31.12.2025 1/3 31.12.2026										12.060
	n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2023			79.742	1.088.604	37% 31.12.2023 21% 31.12.2025 21% 31.12.2026 21% 31.12.2027	06/02/2024	13,65			29.462	402.156	671.789
	n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020										44.196	603.275	57.424
	n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2021-2023 *			203.123	2.880.000	40% 31.12.2023 15% 31.12.2024 15% 31.12.2025 15% 31.12.2026 15% 31.12.2027	05.05.2021	14,178			81.251	1.109.076	603.556
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale						3.968.604						2.874.881	1.662.471	

* La data di assegnazione corrisponde alla data in cui è stato approvato il numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano.

Importi in euro		TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche							
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Other Bonuses
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2023	172.000	206.400	50% 31.12.2025 50% 31.12.2028				
		Sistema Incentivante 2022						206.400	
		Sistema Incentivante 2021					120.000	120.000	
		Sistema Incentivante 2020						120.000	
		Sistema Incentivante di Gruppo 2019						102.000	
		Sistema Incentivante di Gruppo 2018					170.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			172.000	206.400			290.000	548.400	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante 2023	402.180	457.616	50% 31.12.2025 50% 31.12.2028				
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante 2022						452.416	
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante 2021					264.320	264.320	
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante 2020						260.711	
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante di Gruppo 2019						212.580	
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante di Gruppo 2018					362.632		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			402.180	457.616			626.952	1.190.027	

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali							
Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni			
				possedute a fine 2022	acquistate nell'esercizio*	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2023

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Marco Mangiagalli	Presidente			-		-	-
Francesco Saita	Vice Presidente			-		-	-
Gianmarco Montanari	Vice Presidente			200		-	200
	possesso indiretto (coniuge)	FinecoBank	Ord.	100		-	100
Alessandro Foti	Amministratore Delegato / Direttore Generale	FinecoBank	Ord.	507.448	143.251	67.842	582.857
Patrizia Albano	Consigliere			-		-	-
Elena Biffi	Consigliere			-		-	-
Giancarla Branda	Consigliere			-		-	-
Paola Gianotti De Ponti	Consigliere			-		-	-
Marin Gueorguiev	Consigliere			-		-	-
Alessandra Pasini	Consigliere			-		-	-
Maria Alessandra Zunino De Pignier	Consigliere			-		-	-
Arturo Patarnello	Consigliere			-		-	-
Maria Lucia Candida	Consigliere			-		-	-
Paola Generali	Consigliere			-		-	-

COLLEGIO SINDACALE							
Luisa Marina Pasotti	Presidente del Collegio Sindacale			-		-	-
Massimo Gatto	Sindaco Effettivo			-		-	-
Giacomo Ramenghi	Sindaco Effettivo			-		-	-
Alessandro Gaetano	Sindaco Supplente			-		-	-
Lucia Montecamozzo	Sindaco Supplente			-		-	-
Marco Salvatore	Sindaco Supplente			-	700	-	700

* comprese azioni rivenienti dall'assegnazione di sistemi di incentivazione e fidelizzazione

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche						
Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni			
			possedute a fine 2022	acquistate nell'esercizio*	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2023
4	FinecoBank	Ord.	661.408	213.438	130.981	743.865

* comprese azioni rivenienti dall'assegnazione di sistemi di incentivazione e fidelizzazione

6.3 BENEFIT

I dipendenti usufruiscono di benefit migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza, di assistenza sanitaria e di supporto al work-life balance. I benefit sono strutturati in modo da fornire garanzie sostanziali per il benessere dei dipendenti e dei loro familiari nel corso della vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.

Dal punto di vista della previdenza integrativa, si distinguono i piani di previdenza complementare a prestazione definita e quelli a contribuzione definita: nei primi la modalità di calcolo della prestazione è predeterminabile, nei secondi dipende dai risultati della gestione delle risorse economiche versate.

I piani pensionistici complementari operanti sono offerti da fondi pensione esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. In particolare, i fondi pensione a cui aderisce la maggior parte della popolazione sono negoziali.

I dipendenti possono distribuire la contribuzione in base alla propria propensione al rischio, scegliendo tra linee di investimento caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Per i dipendenti che scelgono di aderire al Fondo Pensione di riferimento per FinecoBank, salvo alcune eccezioni, l'Azienda riconosce un contributo calcolato sulla retribuzione utile al calcolo del TFR, se il dipendente sceglie di versare il contributo a proprio carico.

Nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, ai dipendenti viene offerto un Piano sanitario, di cui beneficiano anche i familiari fiscalmente a carico, una copertura odontoiatrica e ulteriori Polizze dedicate (ad es. Polizze Vita, Infortuni, Invalidità Permanente, Kasko professionale ed extraprofessionale).

Tutti i dipendenti, infine, possono usufruire di una piattaforma digitale che permette di gestire senza difficoltà il proprio credito Welfare in un diversificato paniere di servizi (ad. es. istruzione, assistenza familiari, tempo libero ecc.). Inoltre, nel 2023, è stato riconosciuto, in aggiunta al Premio di Produttività di circa 2.300,00 euro⁸⁵, un contributo welfare straordinario di 650 € netti, per l'acquisto di beni e servizi.

Infine, per i dipendenti con qualifica di dirigente e per coloro che, nell'ambito della propria attività, compiono spostamenti sul territorio per motivi di servizio, è prevista l'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo. La scelta dei modelli disponibili è in linea con gli obiettivi previsti dal Piano strategico per la sostenibilità, prevedendo solo auto ibride e/o elettriche, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare.

⁸⁵ Importo riconosciuto in caso di scelta di accredito del premio a conto welfare.